



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 118
din 17.02.2014

Dosar nr.: 725/2013

Petiția nr.: 6684/21.10.2013

Potent: SCZ

Reclamat: SP

DCP

S.C. ARCH INDUSTRIES S.R.L., prin reprezentant

Obiect: fapte de discriminare/hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

I.1.1. SCZ,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatorilor

I.2.1. SP,

I.2.2. DCP,

I.2.3. S.C. ARCH INDUSTRIES S.R.L.,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin petiția având nr. de înregistrare 6684/21.10.2013 petenta sesizează posibile fapte de discriminare/hărțuire săvârșite de către părțile reclamate, solicitând Consiliului obligarea părților reclamate de a publica în mass-media a rezumatului hotărârii de constare a contravenției.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată,

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 6684/07.11.2013, respectiv adresa nr. 17702/07.11.2013 au fost citate părțile.

3.3. Prin adresa nr. 18089/22.11.2013 părțile reclamate au depus punct de vedere.

3.4. Prin adresa nr. 18387/03.12.2013 partea reclamată a depus concluzii scrise.

3.5. Prin adresa nr. 18388/03.12.2013 petenta a depus înscrișuri.

3.6. Prin adresa nr. 18656/13.12.2013 petenta a depus note scrise.

3.7. Prin adresa nr. 18513/09.12.2013 Consiliul a răspuns solicitării petentei privind recuzarea a doi membri din Colegiul director, în sensul că d.na TB, membru în Colegiul director s-a recuzat din oficiu în data de 28.11.2013. Totodată, în data de 04.12.2013 s-a supus la vot solicitarea de recuzare a d.nei CS, membru în Colegiul director, membrii Colegiului director au respins solicitarea de recuzare, considerând că motivele invocate nu sunt sustenabile. De asemenea, d.l ACF, președintele C.N.C.D. a solicitat recuzarea sa.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția având nr. de înregistrare 6684/21.10.2013 petenta sesizează posibile fapte de discriminare /hărțuire săvârșite de către părțile reclamate, solicitând Consiliului obligarea părții reclamate de a publica în mass-media a rezumatului hotărârii de constatare a contravenției.(fila 1-10 din dosar)

4.1.2. În anexă au fost depuse înscrișuri, precum și copia **C.I.M. nr. 6/19.03.2010**, administrator DP, funcția ocupată de către petentă fiind aceea de **asistent director**.

4.1.3. **Petenta** susține faptul că, la **începutul anului 2013**, s-a deplasat la Milano pentru a-l vizita pe DP, ca urmare a intervenției suferite de acesta, ocazie cu care s-a întâlnit cu fratele acestuia SP, acceptând invitația de a lua masa împreună, petenta susținând că la acel moment S P. i-a oferit un buchet cu flori, **gestul în sine considerat a fi deplasat:** „, prima manifestare relevantă având o **conotație sexuală** a venit din partea d.lui SP în ianuarie 2013, când ne-am întâlnit în circumstanțele menționate în secțiunea I, adică în perioada în care m-am deplasat la Milano, în calitate de asistentă a d.lui D P, aflat într-o perioadă postoperatorie. În ziua respectivă, acesta a acționat într-un mod insinuant, neezitând să recurgă la gesturi galant-intime, prin oferirea unui buchet de flori, ținut prelungit de umeri”.(fila 6 din dosar)

4.1.4. Ulterior aceluși moment și a celor subsecvente, ca urmare a refuzului de a da curs avansurilor acestuia, atitudinea lui Ș.P. s-a modificat radical, petenta făcând referire la faptul că din acel moment și până la **încetarea abuzivă a raporturilor de muncă**, Ș.P. a manifestat un comportament ofensiv și intrusiv, în comparație cu tratamentul obișnuit față de ceilalți colegi. Mai susține faptul că la începutul primăverii a fost chemată la poliție, pentru a da declarații în legătură cu un demers penal demarat de DP, ulterior depunerii declarației de martor al petentei, aceasta a fost atenționată că D.P. era „**supărat**” datorită declarațiilor făcute de către aceasta.

4.1.5. Petenta susține faptul că abuzurile au culminat cu măsura concedierii; relațiile de muncă s-au derulat până la data de 02.07.2013, moment în care a aflat că Societatea intenționează încetarea raporturilor de muncă. Petenta susține faptul că, din acel moment,

a fost supusă unor presiuni psihice inimaginabile; printr-o serie de corespondențe, DCP a „sfătuit-o” să înainteze demisia „întrucât o concediere atârnă greu”.

4.1.6. Prin e-mailul din data de 08.07.2013, se preciza „[...] nu vreau să ajungi în situația de a nu putea să îți găsești de lucru. Dimpotrivă, o să îți dau referințe bune în cazul în care vei face alegerea corectă”, petenta susținând faptul că se invoca, în mod indirect, influența socială și din mediul de afaceri pe care o deținea partea reclamată, dar și consecințele dramatice și umilitoare ale refuzului încetării C.I.M. în manieră dezirabilă pentru aceștia. De asemenea, petenta susține faptul că, la data de **02.07.2013**, a primit un e-mail, din partea lui DCP, prin care i se comunica faptul că ar beneficia de un **preaviz de 30 de zile**, care ar fi început să curgă în ziua anterioară corespondenței respective. Așa cum rezultă din corespondența din data de 08.07.2013 (depusă în anexă), i s-a indicat că nu este necesară prezența acesteia la serviciu *în perioada de preaviz*. Deși a încercat să se prezinte la programul de lucru, accesul în clădire nu i-a fost permis. În aceeași zi i s-a restricționat accesul la telefonul de serviciu, la adresa de e-mail și la cardurile de serviciu.

4.1.7. Petenta precizează faptul că în acest context, potrivit prevederilor din dreptul muncii, emiterea preavizului este compatibilă cu desființarea (restructurarea) postului (ca măsură efectivă, având o cauză reală și serioasă), ca modalitate de încetare a CIM; în realitate nu a avut loc o desființare a postului acesteia, în condițiile de legalitate descrise. Pe de altă parte, corespondențele tendențioase și agresive prezentate în secțiunea a II -a din petiție, comunicate cu ocazia încetării CIM, sugerau o culpă profesională, neindividualizată însă. Or, concedierea din motive disciplinare este incompatibilă cu acordarea previzului. De altfel, o atare formă de încetare a CIM (adică concedierea pentru motive disciplinare) implică existența unei cercetări disciplinare transparente, marcate de principiul contradictorialității, sub sancțiunea nulității absolute. O astfel de cercetare disciplinară nu a avut loc.

4.1.8. **Împotriva măsurii concedierii, petenta a formulat contestație, aceasta fiind înregistrată la data de 02.08.2013, pe rolul Tribunalului București, sub nr. 27008/3/2013. Petenta menționează faptul că, până în prezent, nu s-a emis (în mod formal) vreo decizie de concediere, reclamații considerând, cel mai probabil că, urmare a presiunilor exercitate de aceștia, va accepta încetarea amiabilă a CIM.**

4.1.9. Petenta precizează faptul că, în acest context, hărțuirea reprezintă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, ce are ca obiect sau efect lezarea demnității prin crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor”. ***Din această perspectivă, raportat la atitudinea discriminatorie și hărțuitoare la care a fost supusă, menționează că în situația dată sunt incidente și prevederile art. 11 lit. (a) din Legea nr. 202/2002: „constituie discriminare pe bază de criteriu de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoA afectată”.***

4.1.10. La fila 7, petenta face referire la „**A doua manifestare serioasă** a unui comportament inadecvat care s-a produs ulterior întoarcerii din Italia. A început prin transmiterea de diverse email-uri. Acestea aveau un conținut explicit insinuant, concretizat prin poze cu ferma acestuia de la Buftea, unde nu a ezitat să mă invite. Scopul acestor invitații era ușor de determinat. În acest fel, dl. SP a trecut de la o atitudine profesională la una personală, care crea un cadru de muncă ostil, fiind presată să manifest o reacție

favorabilă. Menționez că reclamatul avea multiple oportunități să se manifeste în acest sens. Deși dl. DCP își desfășura activitatea într-o clădire din strada Eliade, iar dl. SP își desfășura activitatea într-un sediu din zona Băneasa, acesta din urmă se prezenta relativ frecvent în clădirea din str. Eliade. Având în vedere că biroul meu era cel specific unei asistente, reprezenta o zonă de trecere (între biroul reclamatului și ieșire). Dl. SP obișnuia să se oprească lângă mine, povestind chestiuni personale, deseori legate de ferma sa, punând muzica romantică, fără nicio conexiune cu contextul profesional în care ne aflam. Detaliile discursului său erau într-un mod transparent pline de aluzii, acesta evocând elemente precum descrierea casei sale din SUA. Semnificativ este și următorul fapt: în astfel de întâlniri, în timp ce utilizam mouse-ul calculatorului, dl. SP nu ezita să mă mângâie (pe mână).

4.1.11. Petenta susține faptul că a fost supusă unor acuze potrivit cărora, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ar fi acționat în vreo modalitate contrară intereselor acestora, SP acuzând-o că „nu ar fi loială” fratelui său, DCP. **De asemenea, aceasta susține faptul că ar fi fost acuzată de furnizarea în afara firmei de informații cu privire la DCP, aspect niciodată probat, dar reproșat în mod repetat și nelegitim. Tensiunea și starea de disconfort create de agresivitatea și acuzele aduse de SP au transformat mediul de muncă într-un spațiu de lucru nedemn și imposibil. Se mai susține faptul că atitudinea lui SP a devenit într-atât de virulentă împotriva acesteia încât, în prezența altor colegi, a afirmat: „ar trebui să o dea afară, ar fi trebuit de mult să o dea afară, nu înțeleg de ce o mai ține”.** Acest episod, reprezintă, în egala măsură, un exemplu de diferențiere nejustificată și o dovadă incontestabilă a unui tratament profund injurios, umilitor și degradant.

4.1.12. Petenta susține faptul că au fost create premise pur artificiale de către părțile reclamate pentru a se genera o pretinsă încălcare a unor obligații de serviciu; în anexă au fost depuse copii ale conversațiilor purtate în perioada 02.07.2013-10.07.2013. În e-mailul din data de 08.07.2013 Ș.P. menționează: „[...] **deși am multe să-ți reproșez în ultima perioadă [...]**”; **e-mailul din data de 10.07.2013 în care sunt „avertizată” după cum urmează: „Silvia dragă! Nu te juca de-a fața' ascunselea cu hard- discul”.**

4.1.13. Petenta susține faptul că nu s-a aflat în situația în care să fi săvârșit o abatere disciplinară. De altfel, reclamații sunt conștienți de acest aspect, dovadă fiind faptul că nu s-a derulat vreo cercetare disciplinară împotriva acesteia, anterior desfacerii CIM.

4.1.14. În opinia petentei **prezintă importanță, de asemenea, din această perspectivă, și corespondența din data de 08.07.2013, prin care sunt avertizată (în mod nejustificat în contextul în care unitatea de memorie respectivă nu se mai afla în posesia mea) asupra unor consecințe grave ce ar urma: „sper că nu ai avut neglijența de a o lăsa într-un sertar descuiat sau să o fi dat unui «băiat» cum ai afirmat în discuția cu S [n.n - fratele dlui P]. Ar fi extrem de neplăcut ca vreuna din cele două variante să fie adevărată. Eu cred că a fost doar o rătăcire de moment... ”.** De asemenea, e-mailul din 02.07.2013 (în care se menționează preavizul) ce specifică

faptul că „în cazul demisiei mă voi abține de la orice comentariu și îi voi ruga pe colegii tăi să facă la fel”.

4.1.15. Pornind de la aceste considerente petenta susține faptul că reclamații i-au aplicat un tratament hărțuitor, discriminatoriu, concretizat printr-o conduită ostilă, acuzații injurioase, atitudini denigrante, presiuni și, în general, creând o situație care a izolat-o de Societate și a privat-o de posibilitatea de a beneficia de aplicarea dispozițiilor legale corespunzătoare statutului acesteia de salariat.

4.1.16. La primul termen de audieri petenta a propus ***martori, și anume: Nicolae Kovacs, Lidia Răducanu, salariați ai Arch Industries. (martorii nu fost prezenți)***

4.1.17. De asemenea, anexat petiției s-au depus copii ale convorbirilor purtate de către petentă și părțile reclamate. Anexa 2, fila 13 la dosar: *D, pentru mine nu are importanță forma încetării contractului de munca. Poate fi demisie, concediere, încetare cu acord etc. Nu e nimic care să fie spus despre mine de care să îmi fie frica. Pentru că nu am făcut nimic. Colegii deja au spus vrute și nevrute. Presa, poliția, DNA-ul au spus lucruri despre mine pe care nu am crezut vreodată să le văd sau trăiesc. Aveam nevoie doar de protecția și încrederea ta. Concluziile cele mai evidente nu sunt adevărate de cele mai multe ori.....Înțeleg că trebuie un țap ispășitor și pot fi eu acela, dacă asta vrei. Dacă nu s-au găsit alte răspunsuri și explicații, eu oricum stăteam ca un ghimpe în coasta multor persoane, oricum ascultam doar de tine și de nimeni altcineva, fie că se numesc M, A, M, S... Am făcut întotdeauna tot ce mi-ai cerut, fără să pun la îndoială nimic, fără să conteze că e zi, noapte, weekend, vacanță. E o dezamăgire tare grea și dureroasă, pe care nu am crezut că o voi simți vreodată. Tu știi cel mai bine dacă am dreptate sau nu cu ce spun și simt. Restul nu contează”.*

On Jul 2, 2013, at 13:48

„ Dragă Silvia, perioada de preaviz începe la 01.07.2013. Durează 30 de zile conform Contractului. Ar fi preferabil însă să îți dai demisia pentru că o concediere cu cauză atârână greu. În cazul demisiei mă voi abține de la orice comentariu și îi voi ruga pe colegii tăi să facă la fel. Acest mail este documentul de care ai nevoie în cazul în care(greșit) hotărăști altfel. Cu drag, D”

„Silvia draga, Nu te juca de-a fața' scunselea cu hard-discul! Chestiunea are implicații legale pe care nu le bănuiești indiferent cine ți-a promis că te protejează. Ți-am spus că ne putem despărți amiabil dar asta se va întâmpla doar dacă repari greșeala pe care ai făcut-o. Toate bune, D Sent from my iPad”

4.1.18. La cel de-al doilea termen de audieri petenta a depus înscrisuri:

- dovada promovării acțiunii în justiție în legătură cu modalitatea nelegală de concediere, contestație împotriva preavizului din data de 02.07.2013; (fila 65-75)

- dovada promovării de către reclamantul DCP a acțiunii prin care solicită obligarea petentei la plata unei sume de bani, ulterior momentului la care am formulat petiția

adresată CNCD. Atașez, de asemenea, întâmpinarea formulată în acel dosar, precum și dovada achitării unei sume de bani importante către acesta (57.000 Euro). La această sumă se adaugă alte plăți, în contul sumei împrumutate (100.000 Euro), plăți ce au totalizat 15.000 Euro și au fost efectuate pentru a achita facturi ale reclamatului în discuție”(fila 76-88)

- „SMS-uri adresate reclamatului SP din care rezultă că respectivele corespondențe au avut loc în contextul în care nu îmi promisem salariul aferent muncii prestate, precum și SMS-uri adresate acestuia în contextul îngrijorării mele pentru starea de sănătate a fratelui său, ce a necesitat intervenția chirurgicală la Milano”(fila 91-94)

- „corespondență SMS adresată dnei MC în contextul în care salariile nu erau plătite și treceam printr-o perioadă dificilă din punct de vedere financiar, precum și corespondență email adresată dnei MC în care îi solicitam ajutorul acesteia și al dlui DCP în contextul presiunii la care eram supusă în contextul investigațiilor ce îl priveau pe reclamatul menționat”.

4.1.19. Prin adresa nr.18656/13.12.2013 petenta a depus note scrise, prin care solicită respingerea excepției de necompetență invocată de către Consiliu în ședința de audieri din data de 03.12.2013. Petenta susține faptul că SP a avut o conduită nepotrivită cu conotație sexuală, motivat de art. 2, alin. 5 din O.G.137/2000, coroborat cu art. 11, lit. a din Legea 202/2002; se mai face precizarea ca O.G. 137/2000 nu distinge în ceea ce privește competența CNCD, în funcție de formele de discriminare/hărțuire.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 18089/22.11.2013 partea reclamată a invocat:

- Excepția inadmisibilității/prematurității petiției în fața C.N.C.D. (în continuare Consiliul)

Partea reclamată susține faptul că, având în vedere dispozițiile art. 30 alin. 2 din Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*, conform căroră „în cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința...” petenta avea obligația de a urma **o procedură prealabilă ce trebuia urmată de către aceasta, înainte de a se adresa instituției competente și anume, C.N.C.D.**

De asemenea, se solicită Consiliului să constate că petenta nu a încercat în niciun fel soluționarea pe cale amiabilă a diferendului ce face obiectul dosarului nr. 725/2013. Față de cele menționate mai sus, consideră că petiția formulată de către numita ZSC ca fiind inadmisibilă ca urmare a neîndeplinirii procedurii prealabile prevăzută de legea specială aplicabilă în astfel de cazuri. În Alizarea acestei excepții se solicită Colegiului director ce va Aliza petiția să observe faptul că petenta nu a adresat în niciun moment anterior

introducerii acestei petiții nicio cerere către vreunul dintre reclamanți în sensul soluționării pe cale amiabilă a acestui diferend.

- Excepția lipsei calității procesuale pasive în ceea ce îl privește pe numitul P DC

Partea reclamată precizează faptul că, în prezenta cauză dedusă spre soluționare Consiliului, calitatea de reclamanți au atât P DC cât și angajatorul petentei, SC Arch Industries SRL pentru faptele privind concedierea abuzivă a acesteia pe motive discriminatorii. Așadar, având în vedere faptul că petenta investește Consiliul cu soluționarea unei petiții ca urmare a concedierii sale abuzive și nelegale, este evident faptul că singura persoană ce deține calitate procesuala pasivă în prezenta cauza nu poate fi decât SC Arch Industries SRL, în calitatea sa de angajator.

Față de acest aspect, se solicită constatarea faptului că reclamatul P DC, nu deține la acest moment nicio calitate în cadrul societății Arch Industries SRL, astfel cum rezultă și din **extrasul de informare eliberat de Oficiul Registrului Comerțului**, anexat, din care reiese faptul că începând cu anul 2010 administrator cu puteri depline în SC Arch Industries SRL este numita M-AC și nicidecum reclamatul P DC.

Se mai susține faptul că, dacă, se presupune prin absurd că reclamatul P DC ar avea la acest moment putere de decizie în cadrul S.C. Arch Tech S.R.L, acțiunile acestuia angajează însăși răspunderea S.C. Arch Tech S.R.L. astfel încât sub nicio formă acesta nu poate fi răspunzător personal pentru acțiunile societății, în calitate de angajator al petentei. În situația ipotetică în care Consiliul va considera că într-adevăr ar fi avut loc o concediere abuzivă, iar această concediere ar fi fost făcută pentru motive discriminatorii, automat, în virtutea legii singura persoană răspunzătoare nu poate fi decât SC Arch Industries SRL, în calitatea sa de angajator al petentei ZSC.

Un alt aspect în susținerea acestei excepții este și faptul că, în măsura în care Consiliul va considera admisibil petiția formulată, se solicită să se observe faptul că, în conformitate cu atribuțiile instituite Colegiului director, acesta poate sancționa doar angajatorul petentei pentru o eventuală concediere abuzivă pe motive discriminatorii și nicidecum o persoană fizică ce la acest moment nu mai deține nicio calitate în SC Arch Industries SRL.

Față de toate aceste aspecte, solicită Colegiului director admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a numitului P DC și, pe cale de consecință, respingerea petiției față de acest reclamat ca fiind introdusă împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

- Excepția inadmisibilității solicitărilor petentei față de competența C.N.C.D.

În acest sens, partea reclamată consideră că pentru aplicarea unei eventuale sancțiuni se pot avea în vedere atât dispozițiile art. 46 din Legea 202/2000 cât și dispozițiile art. 77 din procedura internă stabilită prin OrDI C.N.C.D. nr. 144 din data de 11.04.2008. Ambele norme legale prevăd o singura modalitate de sancționare a contravenientului ce a săvârșit o fapta discriminatorie, aceasta fiind amenda.

În opinia petentei, solicitarea privind obligarea părții reclamate la publicarea hotărârii C.N.C.D. în mass-media nu poate fi soluționată de către C.N.C.D., fiind astfel inadmisibilă.

CNCD nu are atribuții în sensul de a dispune o astfel de sancțiune: publicarea în mass-media a unui extras din hotărârea pronunțată.

4.2.2. **Pe fondul petiției**, partea reclamată solicită Colegiului director respingerea petiției ca nefondată pentru următoarele considerente:

„Așa cum rezultă din dispozițiile art. 72 din procedura internă stabilită prin OrDI C.N.C.D, nr. 144 din data de U.04.2008, sarcina probei celor afirmate prin petiția adresată C.N.C.D. îi revine petentei. Așa cum rezultă din înscrisurile atașate plângerii, niciuna din faptele de discriminare și hărțuire nu sunt demonstrate. Mai mult înscrisurile atașate nu au nicio putere doveditoare. În ceea ce privește extrasele mass-media, acestea nu pot dovedi în niciun fel faptele menționate în articole, fiind binecunoscută lipsa de obiectivitate a presei românești. Partea reclamată susține faptul că, în ceea ce privește puterea doveditoare a e-mailurilor, acestea nu reușesc a face în niciun fel de dovadă, directă sau indirectă, în sensul existenței vreunei fapte de discriminare sau de hărțuire, deoarece acestea sunt extrase din contextul logic al discuțiilor purtate pentru a reliefa un atare comportament. Mai mult, majoritatea e-mailurilor conțin, doar răspunsul petentei, ducând la concluzia că aceasta a încercat să își preconstituie materialul probator pentru prezenta cauză.

În ceea ce privește discriminarea petentei prin concediere, aceasta nu există deoarece petenta nu a fost concediată. La data de 19.03.2010 între S.C. Arch Industries S.R.L. și petentă a fost semnat contractul individual de muncă nr. 6. Petenta afirmă că relațiile contractuale au luat sfârșit prin concedierea ce a avut loc la începutul lunii iulie 2013. În acest sens petenta atașează o serie de e-mailuri provenind de la reclamatul DCP prin care se insinuează că acesta ar fi anunțat-o despre preavizul de 30 de zile precum și despre faptul că, datorită raporturilor de muncă bune avute până la această dată îi acordă alegerea în ceea ce privește modalitatea de încetare a relațiilor contractuale, se precizează faptul că reclamatul DCP nu a avut la acel moment și nici în prezent nu are calitatea oficială pentru a decide asupra încetării raporturilor de muncă ale petentei. Atașat s-a depus, în anexă, statul de salarii și ordinele de plată ce dovedesc faptul că, în continuare, **petenta primește salariul convenit cu angajatorul său**, și anume cu SC Arch Industries SRL. În aceste condiții partea reclamată nu înțelege cum petenta poate susține faptul că aceasta a fost discriminată printr-o concediere ce a avut un motiv ascuns, de vreme ce concedierea nu a avut loc niciodată.

De asemenea, partea reclamată susține faptul că nu neagă că în acea perioadă au avut loc anumite discuții despre încetarea raporturilor de muncă cu petenta, dar aceste discuții nu au avut finalitatea arătată de către petentă. Se mai susține faptul că la acel moment i s-a oferit petentei posibilitatea de a opta pentru o modalitate de încetare a raporturilor contractuale care să nu îi afecteze cariera, urmând a primi chiar recomandări pozitive din partea angajatorului, fapt ce reiese chiar din e-mailurile depuse de către petentă. *Opinia petentei în sensul că aceste „mesaje violente” fac dovada faptului că reclamatul P DC ar fi încercat „cu toate resursele de care dispuneam (...) să o forțeze pe petenta să demisioneze” fac dovada prin ele însele a situației contrare, a unei bune-credințe a reclamatului P DC care s-a oferit a-i facilita, în cazul în care acesteia i-ar fi încetat raporturile de muncă cu Arch Industries, găsirea unui loc de muncă adecvat*

pregătirii sale ca urmare a bunelor referințe pe care urma să i le acorde în calitate de fost administrator al angajatorului petentei.

Raportat la e-mailurile din 8.07.2013 și 10.07.2013 (depușe de către petentă), partea reclamată arată faptul că, **I-padul și în special unitatea de memorie (stick) despre care se face vorbire în e-mailurile depuse de petentă erau bunuri aparținând S.C. Arch Industries S.R.L. și aflate în posesia petentei, bunuri care i-au fost solicitate petentei în nenumărate rânduri a fi predate către societate. Stick-ul, așa cum rezultă și din e-mailuri, conținea date actualizate la zi cu privire la toată corespondența electronică a SC Arch Industries SRL.** În continuare se arată faptul că, având în vedere consecințele ce ar decurge în mod normal din posibilitatea ca aceste informații să ajungă publice ca urmare a încălcării obligației de confidențialitate prevăzută în mod expres la litera M alineat 2 pct. e din Contractul Individual de Muncă și asumată implicit prin semnarea contractului de către petentă, partea reclamată consideră că reacția reclamatului, P DC a fost mai mult decât civilizată față de nereturnarea acestor două bunuri patrimoniale. Se mai precizează faptul că, în situația oricărei societăți comerciale, datele și corespondența sunt și trebuie să rămână întotdeauna secrete, fiind strict legate de obiectul de activitate al societății.

Referitor la susținerile petentei în sensul că modalitatea de concediere nu a fost legală, având în vedere faptul că atribuțiile Consiliului sunt limitate la identificarea și sancționarea unor fapte de discriminare și nicidecum de sancționare în vreun fel a unei posibile concedieri abuzive, atribuție ce incumbă exclusiv instanțelor de judecată competente, partea reclamată consideră că sub nicio formă decizia Colegiului director nu poate Aliza legalitatea unei eventuale măsuri de concediere.

4.2.3. În ceea ce privește discriminarea și hărțuirea petentei de către VR SP partea reclamată susține faptul că faptele nu există.

În ceea ce privește deplasarea petentei la Milano, partea reclamată susține faptul că aceasta nu a fost chemată la Milano să îl viziteze pe DCP, ci a venit din proprie inițiativă, fapt demonstrat prin facturile de achiziție a biletului de avion și plata cazării sale în Milano, ambele plătite de către petentă personal. În ipoteza în care ar fi fost chemată la Milano, partea reclamată susține că acele cheltuieli privind deplasarea ar fi fost achitate de către reclamatul DCP. Se mai arată faptul că, prezența petentei la spital a fost total neașteptată, nefiind în niciun fel anunțată anterior. Reclamații persoane fizice au fost surprinși de anunțul că petenta se afla în curtea spitalului și că dorește să urce să îl vadă pe „D”. Deși contextul vizitei era total nepotrivit, internarea în spital necesitând odihnă și recuperare, partea reclamată susține că au acceptat vizita petentei, înțelegând-o ca un gest de recunoștința din partea acesteia. Se mai face precizarea că, ulterior, petenta ZSC a dorit să mai vină o dată în vizită la spital, comunicând acest lucru reclamatului SP. Având în vedere situația medicală a bolnavului acesta i-a comunicat petentei că nu mai poate face o astfel de vizită, medicul curant recomandând reclamatului DCP odihna în vederea recuperării.

Cu privire la invitația la cină făcută de reclamatul SP petentei ZSC, partea reclamată arată faptul că acea invitație a avut loc pe fondul faptului că petenta se afla la spital, iar reclamatul SP tocmai urma să cineze. Această invitație a reclamatului SP nu este nicidecum surprinzătoare, în opinia părții reclamate, având în vedere faptul că acea cină nu ar fi fost nici prima nici ultima masă luată împreună, însă niciodată nu s-a pus problema

vreunei legături intime a reclamatului SP cu petenta. În susținerea celor prezentate s-a depus, în probatoriu, copii ale schimburilor de sms purtate de către părti:

Silvia, 08.01.2013, ora 18.33:" Bună seara nu am cum să mai ajung în seara asta, îmi cer scuze nu mă simt bine și voi rămâne la hotel"

S: „În seara asta am fost înștiințată de către doctor:"D are nevoie de odihnă și nu mai poate să fie vizitat decât câteva ore pe zi'Mulțumesc pentru gândurile bune și dovada de atașament.o seara bună și drum bun.Să ne auzim cu bine. SP'"

*Silvia: „Sigur, nu e problemă. M-am bucurat mult să vad pe D. **Dacă mai e valabilă invitația la masă, o accept cu plăcere.** Ne putem întâlni undeva? Dacă da, la ce oră?"*

Partea reclamată susține faptul că, se poate observa din dialog faptul că petenta a fost de fapt cea care a insistat asupra invitației la masă și nu reclamatul SP; susținând faptul că, din simpla lecturare a acestor texte se poate observa lipsa oricărei conotații de subordonare sau vreunei conotații intime, în pofida a ceea ce afirma petenta.

Cu privire la afirmațiile petentei că presupusele avansuri ar fi continuat și în mediul de la biroul societății S.C. Arch Industries S.R.L. constând în gesturi de atingere și propuneri indecente despre anumite locuințe din Buftea și SUA, petenta făcând referire la faptul că acele avansuri au fost făcute în mod intenționat pe fondul unei muzici romantice, partea reclamată solicită Colegiul director să observe în primul rând faptul că aceste afirmații sunt total nedovedite. Partea reclamată susține faptul că nu au existat niciun fel de atingeri sau mângâieri din partea niciunuia dintre reclamați. În ceea ce privește cele două locații, partea reclamată susține că discuția despre acestea a pornit tocmai din partea petentei și nicidecum din partea reclamatului SP, inițiativa acestor discuții cu privire la imobilele situate în Buftea și SUA au pornit strict la inițiativa petentei care în mod repetat solicita detalii cu privire amplasamentul și amenajarea acestor imobile. Se mai susține că în aceste imobile locuiește atât soacra cât și mama reclamatului SP.

Partea reclamată susține faptul că motivul determinant pentru care petenta a formulat prezenta cerere este cu totul altul decât acela de a sesiza organului competent un comportament discriminator. În acest sens se invederează faptul că petenta a fost împrumutată cu suma de 100.000 Euro din partea reclamatului DCP prin „semnarea” în data de 17.06.2009 a unui contract de împrumut. Cum suma de bani nu a fost returnată la scadența (30.12.2011), împrumutata, respectiv petenta, a fost notificată în data de 27.09.2013 să returneze suma de bani, aspect rămas fără niciun răspuns.

Se mai susține faptul că, abia după ce petenta a primit notificarea cu privire la restituirea sumei împrumutate, a depus petiția privind presupuse fapte de discriminare/hărțuire. Se mai arată faptul că raporturile de muncă ale petentei cu reclamatul DCP, s-au desfășurat pe o perioadă de peste 6 ani, timp în care petenta nu numai că l-a cunoscut pe reclamatul SP dar nu a manifestat niciodată vreo atitudine în sensul că s-ar simți discriminată/hărțuită de către acesta.

4.2.4. Prin adresa nr. 18387/03.12.2013 partea reclamată a depus concluzii scrise.

Prin punctul de vedere depus partea reclamată susține faptul că petenta nu a fost niciodată concediată și astfel raporturile sale de muncă cu reclamata SC Arch Industries SRL nu au încetat în niciun moment, aspect recunoscut de către petentă prin faptul că raporturile sale de muncă cu reclamata SC Arch Industries SRL „**nu au încetat în mod legal**” motiv pentru care **primește în continuare salariul convenit cu angajatorul său.** *Față de acest aspect, se arată, că raporturile de muncă între SC Arch Industries SRL și ZSC nu au încetat ci, pe fondul faptului că aceasta ar fi sustras anumite bunuri, ale SC Arch. Industries SRL precum și a faptului că a permis ca anumite documente și informații confidențiale să ajungă publice, reclamata SC Arch Industries SRL i - a solicitat petentei ca, până la momentul lămuririi acestei situații, periculoase pentru desfășurarea optimă a activității societății precum și pentru a preveni alte eventuale situații de acest tip, să sisteze prestarea raporturilor de muncă. De asemenea, se menționează faptul că petentei nu i - a fost îngrădit în niciun moment dreptul de a -și primi salariul cuvenit și stabilit de comun acord prin semnarea contractului de muncă aferent.*

Partea reclamată solicită Colegiului director să aibă în vedere faptul că, deși petentei i s-a recomandat să nu mai vină la sediul societății o perioadă în care urma să se lămurească situația bunurilor dispărute, petenta a insistat în reluarea activității (deși în tot acest timp era plătită pentru „munca prestată”), dar nici nu a încercat vreodată să lămurească această situație, cu atât mai mult cu cât, așa cum a declarat în fața Colegiului director, numai aceasta cunoștea situația bunurilor societății și locul în care acestea ar fi fost ascunse chiar de către petentă.

*În ceea ce privește modificarea petiției în sensul că reclamatul P DC ar fi săvârșit personal și nu în calitate de reprezentant legal al SC Arch Industries SRL fapte de discriminare, partea reclamată invederează Colegiului să **observe** faptul că această **solicitare** a petentei a fost făcută odată ce aceasta a luat la cunoștința că reclamatul P DC nu este reprezentantul legal al SC Arch Industries SRL adică numai la momentul depunerii de către subscrisa a extrasului de informare obținut de la Registrul Comerțului.*

Cu privire la faptele personale ale reclamatului P DC, partea reclamată solicită Consiliului să observe că pe tot parcursul discuțiilor ce au avut loc în data de 28.11.2013 petenta a recunoscut că atitudinea reclamatului P DC față de aceasta a fost întotdeauna una exemplară, tocmai de aceea și cei doi au avut o relație de muncă de lungă durată, pe parcursul a șase ani, petenta devenind una dintre persoanele de încredere ale reclamatului, acest fapt fiind dovedit chiar prin existența contractului de împrumut în cuantum de 100.000 Euro, împrumut nereturnat de către petentă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, Alizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”, **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora “Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”, și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” va Aliza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.2. Raportat la excepția de necompetență materială, invocată din oficiu în cadrul ședinței de audieri din data de 03.12.2013, privind solicitarea petentei de a constata fapta de discriminare/hărțuire a reclamatului SP datorită unui „presupus” comportament nepotrivit cu conotație sexuală la adresa petentei, Consiliul urmează a respinge excepția invocată. Chiar dacă excepția a fost ridicată având ca și motivație faptul că, hărțuirea sexuală este reglementată în Codul Penal și în anumite legi speciale, cum ar fi Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați nr. 202/2002, modificată, în acest sens, conform Noului Cod Penal: „hărțuirea sexuală apare reglementată ca reprezentând pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau a unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă”, iar potrivit art. 11 din Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 202/2002 R, competența revenind Inspecției Muncii, Colegiul director în ședința de deliberări apreciază că hărțuirea sexuală a unei persoane necesită a fi Alizată în strânsă legătură cu raporturile de muncă. Astfel, Colegiul consideră faptul că, potrivit legislației sus-menționate, pentru a fi considerat un comportament cu conotație sexuală, acel comportament trebuie să genereze atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare la locul de muncă pentru persoA afectată și să influențeze negativ situația persoanei angajate (la promovare, salarizare/veniturile de orice natură, acces la formare și perfecționare profesională), în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală. În consecință, este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea, de către această persoană, a unui comportament ce ține de hărțuirea sexuală a acesteia, or, în speța dată așa cum rezultă și din probatoriul depus de către partea reclamată, calitatea de angajator o are **numita MC ca și reprezentant legal al SC Arch Industries SRL**, după cum rezultă din extrasul de informare eliberat de Oficiul Registrului Comerțului, depus în probatoriu.

5.3. Față de excepția invocată de către partea reclamată în ceea ce privește o posibilă concediere abuzivă, în opinia părții reclamate Aliza fiind un atribut exclusiv al instanțelor de judecată, **sub nicio formă Colegiul director nu poate Aliza legalitatea unei eventuale măsuri de concediere, Colegiul director urmează a respinge excepția sus-**

menționată, motivat de faptul că singura persoană ce deține calitatea procesuală pasivă în prezenta cauză nu poate fi decât SC Arch Industries SRL, în calitatea sa de angajator, Colegiul urmând a Aliza pe fond faptele de discriminare/hărțuire la care face referire petenta.

5.4. Raportat la **excepția inadmisibilității/prematurității petiției în fața C.N.C.D. (în continuare Consiliul)**, invocată de către partea reclamată, motivat de faptul că petenta avea obligația de a urma **o procedură prealabilă ce trebuia urmată de către aceasta, înainte de a se adresa instituției competente și anume, C.N.C.D.**, Colegiul director urmează a respinge excepția invocată, motivat de faptul că legea specială nu condiționează de introducerea unei proceduri prealabile depunerii unei petiții, conform art. 20 [din O.G.nr. 137/2000 R:](#) (1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*

5.5. Raportat la **excepția lipsei calității procesuale pasive în ceea ce îl privește pe numitul P DC**, invocată de către partea reclamată, motivată de faptul că petenta investește Consiliul cu soluționarea unei petiții ca urmare a conducerii sale abuzive și nelegale, singura persoană ce deține calitatea procesuală pasivă în prezenta cauză nu poate fi decât SC Arch Industries SRL, în calitatea sa de angajator, Colegiul urmează a respinge excepția invocată urmând a Aliza pe fond faptele de discriminare/hărțuire la care face referire petenta.

5.6. Față de **excepția inadmisibilității solicitărilor petentei față de competența C.N.C.D.**, invocată de către partea reclamată, motivat de faptul că solicitarea petentei privind obligarea părții reclamate la publicarea hotărârii C.N.C.D. în mass-media nu poate fi soluționată de către C.N.C.D., fiind astfel inadmisibilă, CNCD neavând atribuții în sensul de a dispune o astfel de sancțiune, și anume publicarea în mass-media a unui extras din hotărârea pronunțată, Consiliul urmează a respinge excepția invocată, motivat de alin. (1) al art. 26 [din O.G.nr. 137/2000 R:](#)

„ Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.”(alin.1 al art. 26 a fost modificat de pct. 5 al [art. I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 19 din 27 martie 2013](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 183 din 2 aprilie 2013.)

5.7. Raportat la excepția invocată de către partea reclamată în ceea ce o privește pe numita M Arme Chen susținut de faptul că nu poate fi subiectul activ al așa-ziselor fapte de discriminare săvârșite de către SC Arch Industries SRL, Consiliul urmează a respinge excepția invocată, urmând a se pronunța pe fond .

5.8. Pe fond, Consiliul ia act de sesizarea petentei cu privire la posibile fapte de discriminare /hărțuire săvârșite de către părțile reclamate și la solicitarea acesteia de a obliga partea reclamată prin publicarea în mass-media a rezumatului hotărârii de constatare a contravenției.

5.9. Raportat la numitul **SP**, petenta susține faptul că la începutul anului 2013 s-a deplasat la Milano pentru a-l vizita pe DP, ca urmare a intervenției suferite de acesta, ocazie cu care s-a întâlnit cu fratele acestuia SP, acceptând invitația de a lua masa

împreună, petenta susținând că la acel moment S.P. i-a oferit un buchet cu flori, **gestul în sine considerat a fi deplasat:** „*prima manifestare relevantă având o conotație sexuală a venit din partea d.lui SP în ianuarie 2013, când ne-am întâlnit în circumstanțele menționate în secțiunea I, adică în perioada în care m-am deplasat la Milano, în calitate de asistentă a d.lui D.P., aflat într-o perioadă postoperatorie. În ziua respectivă, acesta a acționat într-un mod insinuant, neezitând să recurgă la gesturi galant-intime, prin oferirea unui buchet de flori, ținut prelungit de umeri*”. Ulterior aceluși moment și a celor subsecvente, ca urmare a refuzului de a da curs avansurilor acestuia, atitudinea lui S.P. s-a modificat radical.

Colegiul reține faptul că, la fila 7, petenta face referire la „**A doua manifestare serioasă** a unui comportament inadecvat s-a produs ulterior întoarcerii din Italia. A început prin transmiterea de diverse email-uri. Acestea aveau un conținut explicit insinuant, concretizat prin poze cu ferma acestuia de la Buftea, unde nu a ezitat să mă invite. Scopul acestor invitații era ușor de determinat. În acest fel, dl. SP a trecut de la o atitudine profesională la una personală, care crea un cadru de muncă ostil, fiind presată să manifest o reacție favorabilă. Menționez că reclamatul avea multiple oportunități să se manifeste în acest sens. Deși dl. DCP își desfășura activitatea într-o clădire din strada Eliade, iar dl. SP își desfășura activitatea într-un sediu din zona Băneasa, acesta din urmă se prezenta relativ frecvent în clădirea din str. Eliade. Având în vedere că biroul meu era cel specific unei asistente, reprezenta o zonă de trecere (între biroul reclamatului și ieșire). Dl. SP obișnuia să se oprească lângă mine, povestind chestiuni personale, deseori legate de ferma sa, punând muzica romantică, fără nicio conexiune cu contextul profesional în care ne aflam. Detaliile discursului său erau într-un mod transparent pline de aluzii, acesta evocând elemente precum descrierea casei sale din SUA. Semnificativ este și următorul fapt: în astfel de întâlniri, în timp ce utilizam mouse-ul calculatorului, dl. SP nu ezita să mă mângâie (pe mână).

Petenta susține faptul că a fost supusă unor acuze potrivit cărora, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ar fi acționat în vreo modalitate contrară intereselor acestora, SP acuzând-o că „nu ar fi loială” fratelui său, DCP. **De asemenea, aceasta susține faptul că ar fi fost acuzată de furnizarea în afara firmei de informații cu privire la DCP, aspect niciodată probat, dar reproșat în mod repetat și nelegitim. Tensiunea și starea de disconfort create de agresivitatea și acuzele aduse de SP au transformat mediul de muncă un spațiu de lucru nedemn și imposibil. Se mai susține faptul că atitudinea lui SP a devenit într-atât de virulentă împotriva acesteia încât, în prezența altor colegi, a afirmat „ar trebui să o dea afară, ar fi trebuit de mult să o dea afară, nu înțeleg de ce o mai ține”.** Acest episod, reprezintă, în egala măsură, un exemplu de diferențiere nejustificată și o dovadă incontestabilă a unui tratament profund injurios, umilitor și degradant.

De asemenea, Colegiul reține susținerile părții reclamate. În ceea ce privește deplasarea petentei la Milano, partea reclamată susține faptul că aceasta nu a fost chemată la Milano să îl viziteze pe DCP, ci a venit din proprie inițiativă, fapt demonstrat

prin facturile de achiziție a biletului de avion și plata cazării sale în Milano, ambele plătite de către petenta personal. În ipoteza în care ar fi fost chemată la Milano, partea reclamată susține că acele cheltuieli privind deplasarea ar fi fost achitate de către reclamatul DCP. Se mai arată faptul că, prezența petentei la spital a fost total neașteptată, nefiind în niciun fel anunțată anterior. Reclamații persoane fizice au fost surprinși de anunțul că petenta se afla în curtea spitalului și că dorește să urce să îl vadă pe „D”. Deși contextul vizitei era total nepotrivit, internarea în spital necesitând odihnă și recuperare, partea reclamată susține faptul că au acceptat vizita petentei, înțelegând-o ca un gest de recunoștință din partea acesteia. Se mai face precizarea că, ulterior, petenta ZSC a dorit să mai vină o dată în vizită la spital, comunicând acest lucru reclamatului SP. Având în vedere situația medicală a bolnavului acesta i-a comunicat petentei că nu mai poate face o astfel de vizită, medicul curant recomandând reclamatului DCP odihna în vederea recuperării.

Cu privire la **invitația la cină** făcută de reclamatul SP petentei ZSC, **Colegiul reține** faptul că acea invitație a avut loc ca urmare a prezenței petentei la spital, iar reclamatul SP tocmai urma să cineze. Aceasta invitație a reclamatului SP nu este nicidecum surprinzătoare, în opinia părții reclamate, având în vedere faptul că acea cină nu ar fi fost nici prima nici ultima masă luată împreună, însă niciodată nu s-a pus problema vreunei legături intime a reclamatului SP cu petenta. În susținerea celor prezentate s-a depus, în probatoriu, copii ale schimburilor de sms purtate de către părți:

Silvia, 08.01.2013, ora 18.33:" Buna seara nu am cum să mai ajung în seara asta, îmi cer scuze nu mă simt bine și voi rămâne la hotel"

S: „În seara asta am fost înștiințată de către doctor:"D are nevoie de odihnă și nu mai poate să fie vizitat decât câteva ore pe zi"Mulțumesc pentru gândurile bune și dovada de atașament.o seara bună și drum bun.Să ne auzim cu bine. SP"

*Silvia: „Sigur, nu e problemă. M-am bucurat mult să vad pe D. **Dacă mai e valabilă invitația la masă, o accept cu plăcere. Ne putem întâlni undeva? Dacă da, la ce oră?**"*

Partea reclamată susține faptul că, se poate observa din dialog că petenta a fost de fapt cea care a insistat asupra invitației la masa și nu reclamatul SP; susținând faptul că, din simpla lecturare a acestor texte se poate observa lipsa oricărei conotații de subordonare sau vreunei conotații intime, în pofida a aceea ce afirmă petenta.

Cu privire la afirmațiile petentei că presupusele avansuri ar fi continuat și în mediul de la biroul societății S.C. Arch Industries S.R.L. constând în gesturi de atingere și propuneri indecente despre anumite locuințe din Buftea și SUA, petenta făcând referire la faptul că aceste avansuri au fost făcute în mod intenționat pe fondul unei muzici romantice, partea reclamată solicită Colegiul director ce Alizează petiția să observe în primul rând faptul că aceste afirmații sunt total nedovedite. Partea reclamată susține faptul că nu au existat niciun fel de atingeri sau mângâieri din partea niciunuia dintre reclamați. În ceea ce privește cele două locații, partea reclamată susține faptul că discuția despre acestea a pornit tocmai din partea petentei și nicidecum din partea reclamatului SP, inițiativa acestor discuții cu privire la imobilele situate în Buftea și SUA au pornit strict la inițiativa petentei care în mod

repetat solicita detalii cu privire amplasamentul și amenajarea acestor imobile. Se mai susține că în aceste imobile locuiește atât soacra cât și mama reclamatului SP.

Petenta precizează faptul că, în acest context, hărțuirea reprezintă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, ce are ca obiect sau efect lezarea demnității prin crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor". ***Din această perspectivă, raportat la atitudinea discriminatorie și hărțuitoare la care a fost supusă, menționează că în situația dată sunt incidente și prevederile art. 11 lit. (a) din Legea nr. 202/2002: „constituie discriminare pe bază de criteriu de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoA afectată”.***

Din Aliza probatoriului depus la dosar de către ambele părți, precum și a susținerilor făcute de către părți în cadrul ședințelor de audieri, Colegiul director constată faptul că nu se poate reține o ***atitudine discriminatorie și hărțuitoare care să genereze o atmosferă de intimidare, ostilă sau degradantă pentru petentă.***

5.10. Raportat la partea reclamată D P, Colegiul reține faptul că petenta a semnat CIM nr. 6/19.03.2010, funcția ocupată de către aceasta fiind aceea de ***asistent director, așa cum rezultă și din înscrisurile depuse în anexă. Așa cum rezultă din probatoriul depus și susținut în cadrul ședințelor de audieri, Colegiul reține faptul că, în opinia petentei abuzurile au culminat cu măsura concedierii; relațiile de muncă s-au derulat până la data de 02.07.2013, moment în care a aflat că Societatea intenționează încetarea raporturilor de muncă.*** Petenta susține faptul că, din acel moment, a fost supusă unor presiuni psihice inimaginabile; printr-o serie de corespondențe, DCP a „sfătuit-o” să înainteze demisia „întrucât o concediere atârână greu”.

Prin e-mailul din data de ***08.07.2013***, se preciza „[...] ***nu vreau să ajungi în situația de a nu putea să îți găsești de lucru. Dimpotrivă, o să îți dau referințe bune în cazul în care vei face alegerea corectă***”, petenta susținând faptul că se invoca, în mod indirect, influența socială și din mediul de afaceri pe care o deținea partea reclamată, dar și consecințele dramatice și umiltoare ale refuzului încetării C.I.M. în maniera dezirabilă pentru aceștia. De asemenea, petenta susține faptul că, la data de ***02.07.2013***, a primit un e-mail, din partea lui DCP, prin care i se comunica faptul că ar beneficia de un ***preaviz de 30 de zile***, care ar fi început să curgă în ziua anterioară corespondenței respective. Așa cum rezultă din corespondența din data de 08.07.2013 (depusă în anexă), i s-a indicat că nu este necesară prezența acesteia la serviciu *în perioada de preaviz*. Deși a încercat să se prezinte la programul de lucru, accesul în clădire nu i-a fost permis. În aceeași zi i s-a restricționat accesul la telefonul de serviciu, la adresa de e-mail și la cardurile de serviciu.

Petenta precizează faptul că în acest context, potrivit prevederilor din dreptul muncii, emiterea preavizului este compatibilă cu desființarea (restructurarea) postului (ca măsură

efectivă, având o cauză reală și serioasă), ca modalitate de încetare a CIM în realitate nu a avut loc o desființare a postului acesteia, în condițiile de legalitate descrise. Pe de altă parte, corespondențele tendențioase și agresive prezentate în secțiunea a II - a prezentei, care i-au fost comunicate cu ocazia încetării CIM, sugerau o culpă profesională, neindividualizată însă. Or, concedierea din motive disciplinare este incompatibilă cu acordarea previzului. De altfel, o atare formă de încetare a CIM (adică concedierea pentru motive disciplinare) implică existența unei cercetări disciplinare transparente, marcate de principiul contradictorialității, sub sancțiunea nulității absolute. O astfel de cercetare disciplinară nu a avut loc.

Colegiul director ia act și de corespondența din data de 08.07.2013, prin care petenta a fost avertizată... (în mod nejustificat în contextul în care unitatea de memorie respectivă nu se mai afla în posesia mea) asupra unor consecințe grave ce ar urma: „sper că nu ai avut neglijența de a o lăsa într-un sertar descuiat sau să o fi dat unui «băiat» cum ai afirmat în discuția cu S [n.n - fratele dlui P]. Ar fi extrem de neplăcut ca vreuna din cele două variante să fie adevărată. Eu cred că a fost doar o rătăcire de moment... ". De asemenea, e-mailul din 02.07.2013 (în care se menționează preavizul) ce specifică faptul că „în cazul demisiei mă voi abține de la orice comentariu și îi voi ruga pe colegii tăi să facă la fel".

De asemenea, anexat petiției s-au depus copii ale convorbirilor dintre petentă și părțile reclamate. Anexa 2, fila 13 la dosar: *D, pentru mine nu are importanță forma încetării contractului de munca. Poate fi demisie, concediere, încetare cu acord etc. Nu e nimic care să fie spus despre mine de care să îmi fie frica. Pentru că nu am făcut nimic. Colegii deja au spus vrute și nevrute. Presa, poliția, DNA-ul au spus lucruri despre mine pe care nu am crezut vreodată să le văd sau trăiesc. Aveam nevoie doar de protecția și încrederea ta. Concluziile cele mai evidente nu sunt adevărate de cele mai multe ori.....înțeleg că trebuie un țap ispășitor și pot fi eu acela, dacă asta vrei. Dacă nu s-au găsit alte răspunsuri și explicații, eu oricum stăteam ca un ghimpe în coasta multor persoane, oricum ascultam doar de tine și de nimeni altcineva, fie că se numesc M, A, M, S... Am făcut întotdeauna tot ce mi-ai cerut, fără să pun la îndoială nimic, fără să conteze că e zi, noapte, weekend, vacanță. E o dezamăgire tare grea și dureroasă, pe care nu am crezut că o voi simți vreodată. Tu știi cel mai bine dacă am dreptate sau nu cu ce spun și simt. Restul nu contează".*

On Jul 2, 2013, at 13:48

„ Dragă Silvia, perioada de preaviz începe la 01.07.2013. Durează 30 de zile conform Contractului. Ar fi preferabil însă să îți dai demisia pentru că o concediere cu cauză atârână greu. În cazul demisiei mă voi abține de la orice comentariu și îi voi ruga pe colegii tăi să facă la fel. Acest mail este documentul de care ai nevoie în cazul în care(greșit) hotărăști altfel. Cu drag, D”

„Silvia dragă, nu te juca de-a fața' scunselea cu hard-discul! Chestiunea are implicații legale pe care nu le bănuiești indiferent cine ți-a promis că te protejează. Ți-am spus că ne putem despărți amiabil dar asta se va întâmpla doar dacă repari greșeala pe care ai făcut-o. Toate bune, D Sent from my iPad”

În cadrul ședinței de deliberări, Colegiul a luat act de susținerile părții reclamante. Partea reclamantă susține faptul că, în ceea ce privește puterea doveditoare a e-mailurilor, acestea nu reușesc a face în niciun fel de dovadă, directă sau indirectă, în sensul existenței vreunei fapte de discriminare sau de hărțuire, îndeosebi deoarece acestea sunt extrase din contextul logic al discuțiilor purtate pentru a reliefa un atare comportament. Mai mult, majoritatea e-mailurilor conțin, doar răspunsul petentei, ducând la concluzia că aceasta a încercat să își preconstituie materialul probator pentru prezenta cauză.

Colegiul reține faptul că, în ceea ce privește **discriminarea petentei prin concediere**, aceasta nu există, aspect susținut și probat de către partea reclamantă, deoarece petenta nu a fost concediată. La data de 19.03.2010 între S.C. Arch Industries S.R.L. și petentă a fost semnat contractul individual de muncă nr. 6. Petenta afirmă că relațiile contractuale au luat sfârșit prin concedierea ce a avut loc la începutul lunii iulie 2013. În acest sens petenta atașează o serie de e-mailuri provenind de la reclamatul DCP prin care se insinuează că acesta ar fi anunțat-o despre preavizul de 30 de zile precum și despre faptul că, datorită raporturilor de muncă bune avute până la această dată îi acordă alegerea în ceea ce privește modalitatea de încetare a relațiilor contractuale, se precizează faptul că reclamatul DCP nu a avut la acel moment și nici în prezent nu are calitatea oficială pentru a decide asupra încetării raporturilor de muncă ale petentei. Atașat s-a depus, în anexă, statul de salarii și ordinele de plată ce dovedesc faptul că, în continuare, petenta primește salariul convenit cu angajatorul său, și anume cu SC Arch Industries SRL. În aceste condiții partea reclamantă nu înțelege cum petenta poate susține faptul că aceasta a fost discriminată printr-o concediere ce a avut un motiv ascuns, de vreme ce concedierea nu a avut loc niciodată.

De asemenea, partea reclamantă susține faptul că nu neagă că în acea perioadă au avut loc anumite discuții despre încetarea raporturilor de muncă cu petenta, dar aceste discuții nu au avut finalitatea arătată de către petenta. Se mai susține faptul că la acel moment i s-a oferit petentei posibilitatea de a opta pentru o modalitate de încetare a raporturilor contractuale care să nu îi afecteze cariera, urmând a primi chiar recomandări pozitive din partea angajatorului, fapt ce reiese chiar din e-mailurile depuse de către petentă. *Opinia petentei în sensul că aceste „mesaje violente” fac dovada faptului că reclamatul P DC ar fi încercat „cu toate resursele de care dispuneam (...) să o forteze pe petenta să demisioneze” fac dovada prin ele însele a situației contrare, a unei bunăcredințe a reclamatului P DC care s-a oferit a-i facilita, în cazul în care acesteia i-ar fi încetat raporturile de muncă cu Arch Industriez, găsirea unui loc de muncă adecvat pregătirii sale ca urmare a bunelor referințe pe care urma să i le acorde în calitate de fost administrator al angajatorului petentei.*

Raportat la e-mailurile din 8.07.2013 și 10.07.2013 (depuse de către petentă), partea reclamantă arată faptul că, **I-padul și în special unitatea de memorie (stick) despre care se face vorbire în e-mailurile depuse de petenta erau bunuri aparținând S.C. Arch Industries S.R.L. și aflate în posesia petentei, bunuri care i-au fost solicitate petentei**

în nenumărate rânduri a fi predate către societate. Stick-ul, așa cum rezultă și din e-mailuri, conținea date actualizate la zi cu privire la toată corespondența electronică a SC Arch Industries SRL. În continuare se arată faptul că, având în vedere consecințele ce ar decurge în mod normal din posibilitatea ca aceste informații să ajungă publice ca urmare a încălcării obligației de confidențialitate prevăzută în mod expres la litera M alineat 2 pct. e din Contractul Individual de Muncă și asumată implicit prin semnarea contractului de către petentă, partea reclamată consideră că reacția reclamatului, P DC a fost mai mult decât civilizată față de nereturnarea acestor două bunuri patrimoniale. Se mai precizează faptul că în situația oricărei societăți comerciale datele și corespondența sunt și trebuie să rămână întotdeauna secrete, fiind strict legate de obiectul de activitate al societății.

Partea reclamată susține faptul că motivul determinant pentru care petenta a formulat prezenta cerere este cu totul altul decât acela de a sesiza organului competent un comportament discriminator. În acest sens se invederează faptul că petenta a fost împrumutată cu suma de 100.000 Euro din partea reclamatului DCP prin „semnarea” în data de 17.06.2009 a unui contract de împrumut. Cum suma de bani nu a fost returnată la scadența (30.12.2011), împrumutata, respectiv petenta, a fost notificată în data de 27.09.2013 să returneze suma de bani, aspect rămas fără niciun răspuns.

Prin adresa nr. 18387/03.12.2013 partea reclamată a depus concluzii scrise. Prin punctul de vedere depus partea reclamată susține faptul că petenta nu a fost niciodată concediată și astfel raporturile sale de muncă cu reclamata SC Arch Industries SRL nu au încetat în niciun moment, aspect recunoscut de către petenta prin faptul că raporturile sale de muncă cu reclamata SC Arch Industries SRL *„nu au încetat în mod legal”* motiv pentru care primește în continuare salariul convenit cu angajatorul său. *Față de acest aspect, se arată, că raporturile de muncă între SC Arch Industries SRL și ZSC nu au încetat ci, pe fondul faptului că aceasta ar fi sustras anumite bunuri, ale SC Arch. Industries SRL precum, și a faptului că a permis ca anumite documente și informații confidențiale să ajungă publice, reclamata SC Arch Industries SRL i - a solicitat petentei ca, până la momentul lămuririi acestei situații, periculoase pentru desfășurarea optimă a activității societății precum și pentru a preveni alte eventuale situații de acest tip, să sisteze prestarea raporturilor de muncă. De asemenea, se menționează faptul că petentei nu i - a fost îngăduit în niciun moment dreptul de a -și primi salariul convenit și stabilit de comun acord prin semnarea contractului de muncă aferent.*

Colegiul director ia act de solicitarea părții reclamate prin care i se invederează faptul că petentei i s-a recomandat să nu mai vină la sediul societății o perioadă în care urma să se lămurească situația bunurilor dispărute, petenta insistând în reluarea activității (deși în tot acest timp era plătită pentru „munca prestată”), aceasta nu a încercat vreodată să lămurească aceasta situație, cu atât mai mult cu cât, așa cum a declarat în fața Colegiului director, numai petenta cunoștea situația bunurilor societății și locul în care acestea ar fi fost ascunse chiar de către aceasta.

Cu privire la faptele personale ale reclamatului P DC, partea reclamată solicită Consiliului să observe că pe tot parcursul discuțiilor ce au avut loc în data de 28.11.2013 petenta a recunoscut că atitudinea reclamatului P DC față de aceasta a fost întotdeauna una exemplară, tocmai de aceea și cei doi au avut o relație de muncă de lungă durată, pe parcursul a șase ani, petenta devenind una dintre persoanele de încredere ale

reclamatului, acest fapt fiind dovedit chiar prin existența contractului de împrumut în cuantum de 100.000 Euro, împrumut nereturnat de către petentă.

În urma Alizării probatoriului și susținerilor părților prezente la ambele termene de audieri nu se pot reține fapte de discriminare/hărțuire în sarcina reclamatului DCP, lipsă raport de cauzalitate între comportamentul lui SP și faptul că DCP a transmis petentei înștiințare cu un posibil preaviz și recomandarea urmată de interzicerea de a mai fi prezentă în clădirea Societății. Din actele depuse la dosar cu privire la încetarea raporturilor de muncă, după cum a susținut și petenta în cadrul ședințelor de audieri, aceasta figurează pe statele de plată(anexă dosar), motivul pentru care **i s-a recomandat să nu mai vină la sediul societății o perioadă în care urma să se lămurească situația bunurilor dispărute aspect susținut în cadrul ședinței de audieri, petenta face referire la faptul că doar aceasta cunoștea situația bunurilor societății și locul în care acestea ar fi fost ascunse chiar de către petentă.**

În concluzie Colegiul reține faptul că, motivul pentru care a primit acel preaviz transmis prin e-mail în data de 03.07.2013, urmat de recomandarea de a nu mai veni la sediul societății este susținut de faptul că petenta ar fi sustras anumite bunuri, ale SC Arch. Industries SRL (aspect susținut și de petenta în ședința de audieri, cu privire la unitatea de memorie) precum și a faptului că aceasta a creat suspiciunea că anumite documente și informații confidențiale ar putea ajunge publice prin nepredarea unității de memorie, aspect evidențiat în cadrul ședinței de audieri de către partea reclamată. Reclamata SC Arch Industries SRL i - a solicitat petentei ca, până la momentul lămuririi acestei situații, pentru desfășurarea optimă a activității societății precum și pentru a preveni alte eventuale situații de acest tip, să sisteze prestarea raporturilor de muncă. Se mai reține faptul că petentei nu i - a fost îngădit dreptul de a -și primi salariul convenit și stabilit de comun acord prin semnarea contractului de muncă aferent, după cum reiese din statele de plată anexate în probatoriu de către partea reclamată, aspect recunoscut și de către petentă în cadrul ședinței de audieri. Luând în calcul aceleași considerente nu se pot reține fapte de discriminare/hărțuire nici față de partea reclamată SC Arch. Industries SRL, prin reprezentant.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE

1. respingerea **excepției de necompetență**, invocată din oficiu în cadrul ședinței de audieri din data de 03.12.2013, privind solicitarea petentei de a constata fapta de discriminare/hărțuire a reclamatului SP datorită unui „presupus” comportament nepotrivit cu conotație sexuală la adresa petentei;

2. respingerea **excepției de necompetență materială** a Consiliului, invocată de către partea reclamată în ceea ce privește o posibilă **concediere abuzivă**;

3. respingerea **excepției inadmisibilității/prematurității petiției în fața C.N.C.D. (în continuare Consiliul)**, invocată de către partea reclamată;

4. respingerea **excepției lipsei calității procesuale pasive** în ceea ce îl privește pe numitul **P DC**, invocată de către partea reclamată;

5. respingerea **excepției inadmisibilității solicitărilor petentei față de competența C.N.C.D.**, invocată de către partea reclamată;

6. respingerea excepției invocată de către partea reclamată în ceea ce o privește pe numita **M Arme Chen** susținut de faptul că nu poate fi subiectul activ al așa-ziselor fapte de discriminare săvârșite de către **SC Arch Industries SRL**;

7. **pe fond**, raportat la partea reclamată **SP**, Colegiul opinează că nu **sunt fapte de discriminare/hărțuire** care să fie reținute în sarcina acestuia (nu a fost creat un cadru ostil sau degradant);

8. raportat la partea reclamată **DCP**, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie considerată faptă de discriminare, **lipsă raport de cauzalitate** între faptele prezentate de către petentă și **preavizul transmis prin e-mail în data de 03.07.2013 urmat de recomandarea de a nu mai veni la sediul societății o perioadă în care urma să se lămurească situația bunurilor dispărute aspect susținut în cadrul ședinței de audieri (petenta face referire la faptul că doar aceasta cunoștea situația bunurilor societății și locul în care acestea ar fi fost ascunse)**;

9. raportat la partea reclamată **SC Arch. Industries SRL**, prin reprezentant, Colegiul **nu a reținut elemente** care să conducă la Alizarea unei posibile fapte de discriminare;

10. Clasarea dosarului;

11. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

HALLER ISTVAN – membru

CAZACU IOA – membru

JURA CRISTIAN – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Hotărâre Redactată. S.C.S., tehored. V.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

