



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 729 Din 7 decembrie 2022

Dosar nr.: 146/2022

Petiția nr.: 1504/25.02.2022

Petentă:

Reclamată: Coca Cola HBC Romania SRL

Obiect: petenta reclamă discriminarea de la locul de muncă prin împiedicarea promovării în carieră (accederea pe o poziție superioară), prin evaluare activității profesionale negativă, urmând ca în luna februarie 2022 să fie concediată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Coca Cola HBC Romania SRL cu sediul în Voluntari Șos. București Nord, nr. 10, clădirea 023, et.7, jud. Ilfov

II. Citarea părților

3. Inițial, prin adresa nr. 1504/17.03.2022, s-a solicitat criteriul de discriminare și data săvârșirii faptei de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 11 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008.

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 16.09.2022. La termen, părțile au fost prezente.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

7. Petenta, angajată prin concurs la compania reclamată, susține că a descoperit anumite nereguli în cadrul societății și a încercat să îi comunice angajatorului, însă a avut de suferit. Astfel, petenta susține că în procesul de evaluare pentru anul 2018 în urma căruia se acordau măririle salariale, aceasta nu a primit mărirea salarială pentru că a fost sancționată disciplinar. Mai mult, petenta arată că susținerile reclamatului sunt nereale, întrucât evaluarea pentru anul 2019 se face în viitor, iar motivul invocat de acesta (evaluarea Q3



2019 a fost sub standard) nu are legătură cu neacordarea măririi salariale.

8. Petenta mai arată că nu ar trebui sancționată de două ori pentru aceeași faptă (sancțiunea disciplinară și neacordarea măririi salariale). Petenta susține că în toată perioada cât a fost angajată, nu i s-a permis să promoveze. Astfel, aceasta arată că și-a depus candidatura pentru concursul organizat pentru postul de director zonal, iar în data de 21.01.2021 a fost sunată de către un coleg de la departamentul de resurse umane care i-a comunicat că nu poate participa la concurs întrucât nu îndeplinește criteriile stabilite pentru poziția respectivă.

Cu privire la criteriul de vechime de 2 ani, petenta susține că a fost pentru prima dată când a auzit despre acesta în ședința de audieri de la sediul CNCD, angajatorul nu il-a raportat în scris nici măcar în rapoartele de audit. Petenta susține că pentru acest post au fost acceptați doar bărbați cu mult sub experiența sa profesională, angajatorul discriminând-o pe criteriul de sex.

9. În ceea ce privește cheltuielile de deplasare, petenta susține că societatea deconta doar suma trecută pe bon (12 lei cheltuii, 12 lei decontau), nu se vira diferența până la diurna minima de 50 lei, nici diferența până la diurna de 80 de lei. De asemenea, petenta susține că dacă mânca în orașul de destinație, care era orașul de domiciliu, era certată. Tot așa și dacă pe bon apăreau 2 burgeri sau 2 pizza, era certată.

10. Cu privire la autoturismul de serviciu, petenta susține că la angajare i s-a dat unul necorespunzător, scos din uzul societății cu 100000 km la bord. Abia după accidentul grav în care a fost implicată petenta, societatea i-a pus la dispoziție un autoturism nou.

11. Cu privire la evaluarea performanțelor, petenta susține că angajatorul nu a specificat în punctul de vedere exprimat la CNCD faptul că evaluările au fost contestate, iar departamentul de resurse umane nu a răspuns niciodată la acele contestații. În acest sens, petenta susține că departamentul de Resurse umane i-a furat proiectul *“Primii pași în Coca Cola HBC în România”*, proiect pe care l-au prezentat la nivelul grupului și pe care l-au implementat ca procedură, fără ca aceasta să fie menționată pe undeva.

12. Petenta sesizează și refuzul angajatorului de a-i oferi asistență profesională și training. Petenta susține că a solicitat trainingul SAP, însă pe managerii săi îi deranja foarte tare acest format de training pentru că o ajuta să afle mai multe informații despre Adexim, iar aceștia nu-și doreau ca ea să aibă acces la informații.

13. De asemenea, petenta susține că și ajutorul de deces l-a primit târziu și în quantum mult mai mic decât presupunea oferta de angajare. Astfel, aceasta susține că deși trebuia să primească un ajutor de deces care însuma nivelul a trei salarii, a primit doar un salariu. Abia după ce s-a adresat departamentului de audit internațional, a primit întreg ajutorul de deces.

14. În ceea ce privește concedierea din motive ce nu țin de persoana angajatului, petenta apreciază că a fost discriminată și la acel moment (separat de toată procedura ce a ținut de instanța de muncă, vezi sentința la dosar), întrucât concedierea s-a dispus doar pentru ea în calitate de femeie, deși la acea vreme erau 3 manageri de zonă, din care 2 erau bărbați.

Susținerile părții reclamate

15. Pe cale de excepție, reclamata invocă excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD, excepția de necompetență a Consiliului și excepția lipsei de interes a petentei. În ceea ce privește excepția tardivității, reclamata apreciază că pretinsele fapte de

discriminare și hărțuire din partea societății nu pot fi continue. Astfel, reclamata arată că fiecare dintre pretinsele fapte s-au consumat și epuizat integral la datele/momentele la care se afirmă de către petentă. Acordarea unui autoturism de serviciu care nu corespundea cerințelor postului, imposibilitatea petentei de a candida la postul de Area Sales Manager Craiova precum și neacordarea creșterii salariale la care aceasta credea că este îndreptățită în februarie 2019, au avut loc anterior datei de **18.12.2020** (dată la care a fost înregistrată acțiunea pe rolul Tribunalului Vâlcea) și, în toate cazurile, anterior datei de **24.02.2021** când și-a produs efectele concedierea petentei și încetarea contractului de muncă al acesteia a încetat. De asemenea, reclamata susține că hărțuirea la locul de muncă invocată de petentă este imposibil să fi existat, în absența elementului fundamental, respectiv raportul de muncă.

Reclamata susține faptul că, nemaexistând începând cu 24.02.2021 raport de muncă și nici interacțiunea specifică unui raport de muncă între părți, este evident că pretinsele fapte s-au consumat și și-au epuizat efectele cel mai târziu la data de 24.02.2021. Prin urmare, față de data de 24.02.2021 când au încetat efectele raporturilor de muncă, sesizarea la CNCD la data de 25.02.2022, apare ca fiind tardivă.

16. În ceea ce privește excepția lipsei interesului petentei, reclamata susține că pretinsele acțiuni ale societății legate de reorganizarea, desființarea postului petentei și concedierea acesteia nu pot fi considerate acte de hărțuire, câtă vreme Codul muncii și legislația muncii permite angajatorilor să întreprindă astfel de demersuri, întemeiate pe art. 65 din Codul muncii. Cenzurarea de către instanța de judecată a măsurii reorganizării și desființării de posturi luate de societate cu privire la petentă nu înseamnă în mod automat că aceste măsuri au reprezentat în sine acte de discriminare și de hărțuire a acesteia.

17. În ceea ce privește excepția de necompetență a CNCD, reclamata arată că același obiect a format Dosarul nr. 3741/90/2020 aflat pe rolul Tribunalului Vâlcea.

18. Pe fondul cauzei, reclamata susține că motivul/criteriul invocat de petentă, respectiv criteriul de gen/sex, nu are nicio susținere și justificare față de niciuna dintre pretinsele acțiuni de hărțuire imputate societății. Astfel, reclamata arată că proporția posturilor de manager din Coca Cola HBC România deținute de femei era de 45,8% în 2020, procent care a crescut în anul 2021 47%. În plus, 4% din pozițiile din echipa de management superior din CC HBC România sunt ocupate de femei.

19. Cu privire la neacordarea majorării salariale, reclamata susține că procesul de majorare salarială / “merit increase” în cadrul Societății este strâns corelat cu performanța salariatului. De aceea, dacă un angajat este evaluat “too early” sau “behind”, nu i se poate acorda majorarea salarială. Având în vedere evaluările aferente anului 2018 (calificativ - “too early”), respectiv anului 2019 (calificativ - “behind”), propunerea transmisă de către managerul petentei privind majorarea salarială este de 0%. Altfel spus, motivul neacordării salariale este pur obiectiv și nu are legătură cu persoana, cu atât mai puțin cu faptul că este femeie.

20. În ceea ce privește evaluarea performanțelor profesionale, reclamata arată că nemulțumirile legate de rezultatul evaluărilor pot fi combătute prin contestație în termen de 5 zile, conform Procedurii de evaluare a performanței și Regulamentului intern al Societății, acte cunoscute, luate la cunoștință și asumate de către petentă prin semnătură.

21. Cu privire la sancționarea petentei, societatea susține că petenta a recunoscut greșeala și a regretat-o. De asemenea, controlul judiciar asupra deciziei de sancționare aparține exclusiv instanței de judecată.

22. În ceea ce privește postul de Director de vânzări zonal, reclamata susține că a fost postat pe “Internal Career Site” în Helo (intranet la care au acces toți salariați) și anunțat în companie prin newsletter în Ianuarie 2020. Printre criteriile cuprinse în anunț, reclamata susține că în cuprinsul anunțului se preciza că pentru a aplica la un rol este important ca salariatul să aibă mai mult de un an în rolul său actual de “FP” – evaluare “on track/full performance” în ultimele 12 luni. Reclamata susține că i s-a explicat petentei faptul că Job Description-ul cerea ca în ultimele 12 luni evaluarea să fie cel puțin “full performance/on track”, nu doar la final de an, iar evaluarea acesteia la nivel de trimestru 3/Q3 fusese “behind” / în urmă. În consecință, petenta nu îndeplinea criteriul de performanță, iar acest lucru i s-a adus la cunoștință de către dna. A.L.

23. În privința autoturismului de serviciu, reclamata susține că aceasta a beneficiat de același tip de autoturism ca și colegii săi și, mai mult, chiar de un autoturism nou, fabricat în 2019, la numai 5 luni de la angajare.

24. În ceea ce privește cheltuielile de deplasare, reclamata susține că multe dintre deconturile petentei erau neconforme și nu îndeplineau condițiile prevăzute în Politica internă privind deplasările, fie cuprindeau băuturi alcoolice, fie erau emise după orele de program.

25. Cu privire la Open letter din 9 martie 2020 transmisă Directorului de Resurse Umane și Directorului General al Societății, reclamata susține că momentul transmiterii scrisorii deschise coincide cu declanșarea perioadei de pandemie Covid și instaurării stării de urgență. Imediat ce a primit scrisoarea, Societatea a inițiat investigația internă (a se vedea pct. 1.3. din Raport), iar interviul cu petenta a avut loc în data de 15 aprilie 2020, în perioada 15 martie – 15 aprilie 22 având loc culegerea de informații.

Reclamata susține că sesizarea „Speak Up” a fost efectuată în timp ce la nivelul societății se evaluau deja rezultatele Raportului. Astfel, se arată că termenul de soluționare a sesizării a fost depășit din motive obiective (informațiile de pe serverele societății în acea perioadă de pandemie trebuiau accesate în condiții deosebite).

26. În ceea ce privește pregătirea profesională a petentei, societatea reclamată susține că însăși ea recunoaște în comentariile personale introduse în formularul de evaluare faptul că a participat la training-uri, inclusiv pe zona de SAP.

În ceea ce privește *Proiectul On boarding*, reclamata susține că acest proiect nu este creația intelectuală personală a petentei, ci este vorba despre un proces/prezentare conținând descrierea unor pași pe care trebuie să-i facă un nou salariat, ca parte din perioada de probă.

27. Cu privire la pretinsa hărțuire la locul de muncă, reclamata arată că e-mail-urile transmise petentei și considerate hărțuitoare relevă situații obiective (în data de 25.02.2020 – monitorizarea de către manager cu privire la primirea unei prezentări cu o săptămână în urmă, în data de 19.07.2019 – deconturile prezentate de petentă neconforme și în data de 6 aprilie 2020 când managerul a solicitat un raport).

28. Având în vedere cele de mai sus, reclamata solicită admiterea excepțiilor invocate în cauză și respingerea petiției, iar în măsura în care se dispune analiza de fond, solicită Consiliului să constate că faptele prezentate nu reprezintă discriminare ori hărțuire pe criteriul de gen.

IV. Motivarea în fapt și drept



29. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului National pentru Combaterea Discriminării petenta a sesizat că se simte discriminată și hărțuită pe criteriul gen și a calității sale de avertizor.

30. Așadar, Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

31. În drept, potrivit prevederilor potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care *prevăd* „(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, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate de partea reclamată, respectiv: excepția tardivității, excepția necompetenței vădite a CNCD-ului și lipsa de interes a petentei.

32. Cu privire la **excepția tardivității** invocată de partea reclamată, potrivit dispozițiilor art. 21 din *Procedură internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor*, 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. Art. 9 (1) din aceeași procedură prevede că prin *“petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea ori propunerea formulată în scris și transmisă Consiliului printr-un mijloc legal (poștă, fax, e-mail) sau oral, prin notă de audiență”*.

33. Față de această prevedere legală, Colegiul ia la cunoștință faptul că prima petiție cu semnătura a fost înregistrată la data de **23.01.2022** însoțită de înscrisuri ca mijloace de probă ce au fost înregistrate la data de **21.02.2022**, a doua petiție înregistrată în data de **25.02.2022** fiind forma completă a primei petiții transmise. Menționăm că, partea reclamată a formulat susținerile sale pe parcursul procedurii ca răspuns la mijloacele de probă depuse de petentă la data de 21.02.2022. De asemenea, Colegiul reține că la **24.02.2021** decizia reclamatei de concedierea a petentei a produs efectele finale ale posibilei fapte de hărțuire când contractul de muncă al acesteia a încetat, fapt constatat și de către Curtea de Apel Pitești prin Decizia 2811/2022. Pentru aceste considerente, Colegiul consideră că introducerea sesizării la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării a fost realizată de către petentă în interiorul termenului de 1 an, motiv pentru care Colegiul urmează să respingă excepția de tardivitate.

34. Se respinge **excepția de necompetență materială** invocată de partea reclamată, deoarece pe lângă conflictul de muncă deja soluționat de către instanță, petenta prin petiția adresată CNCD sesizează și o eventuală faptă de natură contravențională. În conformitate cu cazuistica constantă a CNCD și a instanțelor de judecată, CNCD are obligația de a analiza faptele de natură contravențională, ceea ce nu intră în atribuțiile instanțelor care soluționează conflictul de muncă. Astfel, între cele două cauze nu există identitate de obiect, iar O.G. nr. 137/2000 are un întreg capitol privind relațiile de muncă; totodată prin această ordonanță se implementează Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă) care se referă în exclusivitate la relațiile de muncă.

35. Cu privire la **excepția de lipsă de interes a petentei**, Colegiul decide respingerea excepției întrucât aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D. urmează a fi analizate prin raportare la prevederile O.G. nr. 137/2000, în măsura în care pot fi reținute

elementele constitutive ale unei fapte contravenționale sancționabilă conform art. 26 din O.G. nr. 137/2000.

36. În drept, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

37. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

38. De asemenea, se analizează faptele și din perspectiva prevederilor art. 7, lit. (a) din OG nr. 137/2000, care prevăd: „*Constituie contravenție [...], discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă.*”

39. Așadar, Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament.

40. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamantului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

41. În acest sens se poate observa că ambele definiții (discriminare, hărțuire) include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză ce cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

42. Raportându-ne la probele depuse, Colegiului Director analizează dacă faptele părții reclamate constituie hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum este reglementată discriminarea în art. 2 alin (5) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

43. Colegiul Director reține că, art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de

discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „*sau orice alt criteriu*” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

44. Cu privire la criteriul invocat, petenta reiterează atât cele indicate în petiție și în completarea depusă, cât și în cadrul ședinței de audieri, că motivul care au stat la baza acțiunilor de discriminare și hărțuire este legat de *raportările la nivel național privind posibile nereguli realizate în activitatea companiei inclusiv fapte ilegale (avertizor)* și de criteriul de *gen*.

45. În petiția depusă, petenta menționează că în luna iunie 2020 a transmis un raport privind situația distribuitorilor, prin care atrage atenția că cel mai mare distribuitor al firmei din zona sa de lucru, Adexim, folosește produsele firmei pe piața neagră. Acest distribuitor era sub coordonarea managerului ei. După transmiterea acestui raport petenta consideră că posibilele fapte de hărțuire s-au intensificat. Potrivit art. 2 al Legii 361/2022, persoana care efectuează raportări și care a obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional, inclusiv în domeniul privat este considerat avertizor. Colegiul Director reține din înscrisurile la dosar, ca partea reclamată nu a contestat că alta a fost situația distribuitorului Adexim, decât cea expusă în petiție, fapt constatat și de către Curtea de Apel. Ca urmare, Colegiul va analiza faptele invocate din perspectiva celor două criterii.

46. Art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 precizează: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

47. Prin urmare, nu petenta, ci reclamatul trebuie să arate dacă există sau nu situații similare. Petentul nici nu poate proba aceste situații, din moment ce toate informațiile se află la angajatorul reclamat.

48. Curtea Europeană de Justiție impune, și anume în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată, sarcina probei îi revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16).

49. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director constată că s-au identificat mai multe acțiuni și inacțiuni și trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie hărțuire.

50. Cu privire la evaluările constant negative ale performanțelor petentei de către partea reclamată care a condus la neacordarea bonusurilor salariale stabilite între 0-20% din salariul și respingerea acesteia la interviul pentru promovare, Colegiul Director reține că regula generală este că aprecierea competențelor profesionale ale petentei constituie o prerogativă a angajatorului. Astfel, angajatorul este singurul în măsură să le aprecieze în

funcție de activitatea și performanțele salariatului, rapoartele de evaluare întocmite de el reprezentând acte ce se bucură de prezumția legalității și veridicități. Însă, această prezumție de legalitate și veridicitate este aplicabilă pentru situații, dacă nu perfecte, cel puțin nu esențial afectate sub aspectul obiectivității. Cu alte cuvinte, o prezumție simplă de legalitate este sustenabilă în măsura în care nu există date precum evaluatorul (managerul direct) ar fi subiectiv și părtinitor în evaluarea pe care o face.

51. Așadar, dacă există date care să compromită ideea de obiectivitate a evaluatorului, prezumția menționată nu mai poate fi susținută, și trebuie, prin urmare, să fie probat ceea ce mai înainte de înlăturarea prezumției, ajungea să fie doar susținut. Odată ridicată chestiunea lipsei de obiectivitate a șefului ierarhic care a realizat evaluarea petentei nu este suficientă afirmarea faptului că „aprecierea competențelor profesionale ale salariatului constituie o prerogativă a angajatorului”, pentru a demonstra că evaluarea fost corect făcută, ci revenea angajatorului să dovedească în concret corectitudinea acestei evaluări.

52. Dreptul angajatorului de a efectua evaluarea îi corespunde dreptul angajatului de a fi corect evaluat, astfel încât această operațiune nu este nicidecum exclusă controlului CNCD. Altfel, nu s-ar putea corecta eventualele abuzuri pe care angajatorul le-ar săvârși, eventual, cu ocazia evaluării propriilor angajați, în contextul în care, potrivit prevederilor art. 8 Codul muncii, *raporturile dintre angajat și angajator trebuie să se întemeieze pe principiul bunei credințe.*

53. Potrivit *Procedurii de evaluare a activității profesionale* a părții reclamante, evaluarea se realizează de către managerul direct trimestrial cu acordarea de calificativ la finalul anului (art. 5), considerând (a) rezultatele în raport cu obiectivele individuale (MBO) și modalitatea în care acestea sunt obținute, raportându-se la competențele comportamentale, (b) rezultatele obținute în raport cu activitățile incluse în fișa de post precum și (c) criteriile generale în funcție de specificul poziției (art.6 alin.2).

54. Probatoriul dosarului arată că petenta timp de 2 ani și 4 luni nu a deținut o fișă de post, aceasta fiind semnată de către petentă la data de 12 noiembrie 2020 (file dosar 594-596) cu câteva zile înainte de emiterea deciziei de concediere. Așadar, Colegiul constată că evaluarea petentei de la angajare și până la concediere nu s-a realizat în concordanță cu punctul 6.2. lit. (b) a procedurii de evaluare și articolul 243 al Regulamentul intern, și anume evaluarea *rezultatelor obținute în raport cu activitățile incluse în fișa de post* (filă de dosar 534), situație sesizată și de către petentă departamentului de resurse umane în data de 2 decembrie 2021, după primirea fișei de post.

55. Mențiunile incluse în evaluare pentru a justifica calificativul acordat pentru evaluarea T2 2019, privind neîndeplinirea de către reclamant în mod corect a sarcinilor acordate, sunt contrazise de email-ul din data de 8 mai 2019 (filă dosar 188) că nu îi va acorda bonusul salarial stabilit în urma evaluării profesionale deoarece a fost sancționată disciplinar în aprilie 2019. De reținut este faptul că procedura de evaluare nu menționează că, la calcularea punctajului, se ia în considerare și acest tip de situație.

56. De asemenea, în urma analizei corespondenței dintre petentă și partea reclamată, Colegiul reține că încă de la primul raport de evaluare, februarie 2019, petenta sesizează în repetate rânduri (mai 2019, iulie 2019, martie 2020, mai 2020, august 2020) partea reclamată cu privire la posibila imparțialitate a managerului direct.

57. Din analiza înscrisurilor depuse de ambele părți, Colegiul constată că partea reclamată până în martie 2020 nu a investigat sesizările petentei privind problemele cu evaluarea performanțelor în timp util, și anume până la următoarea evaluare. Astfel, Departamentul

de Resurse Umane nu numai că a ignorat sesizările aduse procedurii de evaluare, dar a încercat să convingă petenta că sesizarea acesteia nu este fundamentată, sau se apere prin invocarea termenului de 5 zile de contestare a rezultatelor evaluării, termen pe care petenta nu l-a respectat. Totuși, Colegiul Director retine că, pe de altă parte, departamentul de resurse umane, nu a analizat acele sesizări ca evenimente discriminatorii, încălcând prevederile Regulamentului intern care prevede la art. 128 că persoana care se consideră discriminată se va adresa Departamentului de Resurse Umane care avea obligația de a cerceta evenimentul discriminatoriu și să răspundă angajatului în termen de 15 zile de la primirea sesizării (filă dosar 514).

58. În urma lipsei de reacție a departamentului de resurse umane cu privire la sesizările privind posibile fapte de hărțuire și discriminare din partea șefilor ierarhici, petenta transmite la biroul național în data de 9 martie 2020 o scrisoare (open letter), în care inclusiv menționează posibila fapta de discriminare în ce privește refuzul de mărire a salariului prin bonusurile acordate ca urmare a lipsei de imparțialitate a evaluatorilor implicați în cadrul evaluării sale profesionale.

59. Raportul de audit cu privire la această scrisoare, redactat la data de 11 iunie 2020 dar adus la cunoștința petentei la data de 29 septembrie 2020, nu menționează dacă a investigat suspiciunea de imparțialitate a managerului sau a persoanei care a oferit feedback în cadrul evaluării, singura de fapt, cu care petenta aparent avea o situație de conflict de interes, ci doar a explicat că datorită calificativelor obținute nu avea cum să beneficieze de bonusurile salariale. Mai mult, arată clar că între declarația petentei și cea a superiorului ierarhic consideră ca fiind credibilă cea a managerului ei fără să justifice care au fost mijloacele de probă (înscrieri sau martori) care au susținut declarația acestuia sau de ce comisia de investigație a ajuns la această concluzie. În concluzie, caracterul tardiv al răspunsului, dublat de generalitatea acestuia, susține o dată în plus lipsa oricărei investigații reale și obiective în interiorul companiei în raport de cele sesizate de petentă și lipsa oricărui mijloc real de exercițiu deplin al drepturilor sale de salariată.

60. Cu privire la rezultatele evaluărilor realizate, Colegiul nu va realiza evaluarea, acesta fiind atributul angajatorului, însă a identificat o serie de elemente ce sunt chestionabile în ce privește modalitatea de realizare a acestora, și anume:

- deși petenta a sesizat departamentul de resurse umane în repetate rânduri că managerul direct al petentei care realiza evaluarea trimestrială este unul dintre suspecții de hărțuire și discriminare și în iunie 2020 a transmis un raport prin care expune posibila implicare a distribuitorului Anexim pe piața neagră, responsabil de acest distribuitor fiind același manager, evaluările au fost realizate în continuare de managerul ei până la terminarea raportului de muncă.

- potrivit art. 6 alin. (4) al Procedurii de evaluare a activității profesionale una din metodele de evaluare o reprezintă portofoliul de lucrări realizate anterior evaluării. Deși, petenta invocă implicarea sa în elaborarea și implementarea de proiecte, unul fiind preluat și implementat la nivel național, informații care se regăsesc în secțiunea de autoevaluare a fișei de evaluare, nu sunt considerate la calcularea calificativului. Partea reclamată prin concluziile transmise contestă că unul din proiecte, Open Boarding, care este implementat la nivel național, ca fiind ideea petentei, chiar dacă unul dintre manageri implicați în dezvoltarea proiectului indicat de partea reclamată în e-mailul trimis ca dovadă, confirmă în cadrul evaluării petentei privind trimestrul 3 al anului 2019 că ideea îi aparține petentei

(filă dosar 264). Mai mult, informațiile privind proiectele realizate de către petentă în fișa de evaluare la secțiunea autoevaluare nu au fost contestate de managerul direct în rapoartele de evaluare ca fiind incorecte, deși aceste informații se regăsesc atât în raportul de evaluare privind trimestrul 3 și trimestrul 4 al anului 2019.

- Nu există feedback de control de la alte persoane implicate direct în activitățile cu probleme identificate de managerul direct.

61. Conform dispozițiilor capitolului VII Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității din Regulamentul Intern al părții reclamate, *se interzice orice faptă sau atitudine ce poate fi considerată discriminare și care intervine în cazul evaluării performanțelor profesionale individuale* (art. 118 lit. e) iar ca atare, o afectare a unuia dintre principiile ce fundamentează evaluarea poate afecta fundamental corectitudinea rezultatului.

62. Investigarea tardivă și lipsa de investigare concretă a sesizărilor petentei a condus la lipsa oricărei apărări punctuale din partea reclamatului, prin care să răspundă acestor critici și, consecutiv, la lipsa oricărei probe prin care angajatorul să dovedească în speță caracterul obiectiv și corect al evaluării.

63. Cu privire la faptul că petentei nu i s-a permis să promoveze în cadrul firmei. Mai exact, în ianuarie 2020 petenta aplică la o poziție superioară în cadrul firmei, și anume Director de vânzări zonal - Craiova, dar nu este invitată să participe la interviu, deoarece i se comunică de către departamentul de resurse umane că nu îndeplinește două dintre criteriile de aplicare, și anume experiența minimă de 2 ani în funcție de conducere și obținerea calificativului de FP la ultima evaluare. Petenta contestă argumentul părții reclamate cu privire la criteriul privind minimumul de experiență, indicând că anunțul se referă la minimum 1 an de experiență și nu 2 ani. Analizând probele depuse de partea reclamată, se constată că partea reclamată a transmis două anunțuri care cuprind atât experiența minimă de 1 an (fila de dosar 401) cât și de 2 ani (402). În primul anunț transmis ca newsletter în data de 9 ianuarie 2020 se menționează clar că acest criteriu este aplicat pentru angajații firmei, în ce privește anunțul cu experiența de 2 ani nu este clar dacă este pentru angajați sau aplicanții externi. Deși, partea reclamată arată ca probă corespondența echipei de recrutare de modificare a minimumului de experiență de la 1 an la doi ani, se reține că publicarea ambelor anunțuri creează lipsă de claritate. Cu toate acestea, se reține că evaluarea a afectat petenta, nu numai din punct de vedere financiar, pierderea bonusului salarial, precum și accesarea acestei oportunități de promovare în cadrul firmei, deoarece, indiferent de minimumul de experiență solicitat nu era eligibilă datorită neîndeplinirii criteriului privind ultimul calificativ de evaluare obținut. Așadar, Colegiul nu poate constata că acest capăt de cerere reprezintă faptă de discriminare.

64. Cu privire la lipsa de acces la un autoturism performant pentru realizarea deplasărilor necesare pentru realizarea activităților sale, Colegiul reține că petenta sesizează partea reclamată la 12 septembrie 2018 (filă dosar 185), imediat după angajarea sa, despre problemele tehnice ale autoturismului dat în folosință. Ca urmare a sesizării în ianuarie 2019 primește un autoturism nou din flota reclamantului. În ce privește calitatea autoturismului primit, din sesizarea petentei se identifică faptul că nu doar petentei i s-a oferit acest tip de autoturism dar și altor colegi, motiv pentru care Colegiul considera că petenta nu a suferit un tratament diferențiat în ce privește accesul la un autoturism performant.

65. Cu privire la posibila fapta de discriminare privind dreptul la ajutor în caz de deces al rudei de gradul I (mama petentei), Colegiul constată că partea reclamată a oferit ajutorul în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă (C.C.M.) în vigoare, salariatul avea drept la ajutor ce consta în valoare unui salariu mediu pentru decesul rudelor de gradul I. Această prevedere este stipulată explicit în CCM-ul pentru perioada 2016-2018. Prin Hotărârea Administratorului Unic nr. 1355 din 19.12.2018 (fila 730 din dosar) și Hotărârea nr 1489 din 23.12.2019 (filă 729 din dosar), prevederile C.C.M.-ului valabil în 2018 sunt aplicabile pentru anul 2019 cât și anul 2020. În urma sesizării petentei că are dreptul la 3 salarii medii, Departamentul de Resurse Umane îi aprobă în total plata a 3 salarii, ca excepție de la prevederea contractuală, astfel, acest capăt de cerere nu se probează.

66. Cu privire la atitudinea șefilor ierarhici față de petentă ca fiind discriminatorie și posibile fapte de hărțuire, în ce privește gestionarea decontării diurnei de către managerul petentei, Colegiul reține că potrivit art. 5.6.17 al *Politicii cheltuielilor ocazionale de călătorie și întâlnirile de afaceri*, partea reclamată stabilește că pentru *acoperirea cheltuielilor cu masa pe parcursul delegării compania acordă o indemnizație de delegare, în sumă fixă în valoare 80 de lei pe zi. Contravaloarea diurnei este rambursată dacă este decontată prin Easy Travel (ordin de deplasare și raport cheltuieli/decont) fără a fi necesare documente doveditoare (bonuri fiscale/facturi)* (fila 573 din dosar).

67. Potrivit probelor depuse de ambele părți (corespondența prin emailuri dintre managerii, R.A.G și V.G, și petentă din 17-19 iulie 2019, (file 203-204, 758-761 din dosar), Colegiul constată că petenta semnalează managerului R.A.G că nu i se pare corect reducerea diurnei pentru o deplasare de 2 zile la București în valoare de 160 de lei, pe motiv că potrivit bonurilor fiscale valoarea totală este de 64 de lei, acest lucru reprezentând o încălcare a prevederilor legale. Justificarea managerului R.A.G este că deși a înțeles explicația ei d.p.v. al legislație muncii, nu i se pare etic ca petenta să folosească diurna pentru plata mesei după ora 20.00 în localitatea de întoarcere a acesteia. În urma justificării repetate a petentei că din lipsă de timp a avut masa la întoarcere și că nu i se pare în regulă să raporteze la ce oră folosește diurna, managerul V.G., considerându-se certat de către petentă, intervine și impune ca soluție raportarea zilnică și detaliată de către petentă activităților pentru a verifica durata programului acesteia sub supravegherea managerului R.A.G. Această comunicare a fost adusă de petentă în atenția departamentului de resurse umane în aprilie 2020 ca altă posibilă faptă de hărțuire (fila 758 din dosar).

68. În urma analizei mai sus menționate, Colegiul, ca urmare a interpretării coroborative a prevederilor Codului Muncii cu prevederile Codului Fiscal și cu Legea contabilității nr. 82/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, constată că pentru decontarea diurnei se realizează în baza ordinului de deplasare (delegație), fapt reglementat de către partea reclamată prin procedurile interne, și în funcție de durata de deplasare, și în nici un caz pe baza bonurile fiscale privind masa persoanei delegate.

69. Astfel, potrivit art. 1(5) și (6) din anexa la HG nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile autorităților publice pe perioada delegării și detașării, pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore. Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore

câte o zi de delegare. Astfel că, în funcție de ora de sosire valoarea diurnei pentru cele 2 zile de deplasare ar fi trebuit stabilită la un minim de 120 de lei și în nici un caz la o valoare de 64 de lei. Potrivit probelor depuse de ambele părți, se reține că această modalitatea eronată de calculare a diurnei a fost continuă.

70. Așadar, Colegiul reține că pe lângă calcularea eronată și cu încălcarea dispozițiilor legale privind acordarea diurnei de către cei doi manageri și atitudinea lipsită de etică a managerilor și nu a petentei cu privire la modul de gestionare a acestei situații, care în loc să verifice dacă situația adusă la cunoștință de către petentă este corectă, o sancționează pentru reacție prin impunerea unei raportări zilnice și detaliate a activităților pentru a identifica care este ora de finalizare a acestora și cât de eficientă este petenta (fila 204 din dosar).

71. Colegiul reține că în ce privește decontarea diurnei și măsurile aplicate post decontare, partea reclamată nu a probat că modul de decontare a diurnei aplicat petentei procedat este aplicat similar și celorlalți 3 Manageri zonali care sunt bărbați și care se află în situație comparabilă. De asemenea, Colegiul consideră că modul de comunicare și atitudinea părții reclamate față de petentă este abuzivă, lipsită de încredere și persecutorie, ce a dus la crearea unui mediu stresant, ostil, umilitor și intimidant în care petenta își desfășura munca, cu scopul de crearea unei imagini negative a petentei, afectându-i personalitatea, demnitatea și integritatea psihică.

72. Cu privire la refuzul superiorilor ierarhici de a-i oferi asistență profesională și training, cum ar fi SAP, se reține că partea reclamată a arătat că petenta a participat la programe de formare, inclusiv SAP, prezentând ca probe, mențiunile petentei din cadrul evaluărilor sale trimestriale 3 din 2019 (fila 619 din dosar). Totuși Colegiul constată că partea reclamată nu a produs probe care să arate dacă aceste cursuri de formare au fost cele invocate de petentă ca fiind realizate din propria inițiativă și accesate online sau că aceste cursuri de formare au fost oferite de către partea reclamată ca urmare a solicitărilor petentei. În același timp, Colegiul reține că petenta nu a explicat care este legătura dintre cursurile de formare SAP și Adexim, firma pe care petenta a expus-o în raport ca realizând o faptă penală, pentru a identifica dacă refuzul se datorează calității sale de avertizor. În consecință, acest capăt de cerere nu se probează.

73. Cu privire la alte posibile fapte de discriminare și hărțuire sesizate de petentă, Colegiul Director constată următoarele:

- *Cu privire la solicitările managerului adresate doar petentei de a redacta sumarul centralizărilor prezentate în cadrul întâlnirilor celor patru Manageri Zonali,* nu reprezintă tratament diferențiat ci alocare a sarcinilor de lucru încadrate în limitele normale de către șeful ierarhic (file dosar).

- *Cu privire la reproșul din partea managerului că petenta este singura care nu a transmis prezentarea la termenul limită de 12 februarie 2020,* potrivit emailurilor din perioada 11-25 februarie 2020 depuse ca probe de către partea reclamată și petentă se reține că la data de 25 februarie 2020 doar ea și un alt coleg din 4 manageri zonali aveau încărcate prezentările solicitate, fapt adus la cunoștința managerului de către petentă. Partea reclamată nu a probat dacă ceilalți doi colegi au respectat termenul limită, ori că colegul care a încărcat prezentarea a avut o comunicare similară din partea șefului ierarhic ca cea avută de petentă,

- *Cu privire la solicitarea managerului de realizare de către petentă a deplasărilor deși*

prin modificarea CIM prin actul adițional nr 1249 din 20.05.2020, se instituise munca la domiciliul datorită situație pandemice. Petenta invocă că în corespondența cu manageri zonali pe acest subiect depusă la dosar, în timp ce toți ceilalți manageri zonali erau felicitați pentru deplasările lor, ei i s-a reproșat de față cu toți manageri zonali netransmiterea planificării deplasărilor. Analizând probele ambelor părți, se reține că potrivit art. 4 al actului adițional, aceste deplasări erau obligatorii doar la solicitarea expresă a angajatorului transmisă prin email angajatului, acesta putând realiza deplasări din propria inițiativă. Analizând emailurile depuse de petentă ca probe se constată că managerul în data de 20 august 2020 admite că deplasările realizate în perioada mai-iulie 2020 de către ceilalți manageri au fost din propria inițiativă și nu solicitate în mod expres (fila 223 din dosar). Petenta solicită un punct de vedere de la auditul companiei primit în data de 28 septembrie 2020, la solicitarea acesteia (fila 217 din dosar). În consecință reproșul managerului nu se explică.

74. Cu privire la concedierea petentei, deoarece prin hotărârea nr. 2035 din 23.11.2021, a fost desființat doar postul ei care era singura femeie dintre cei patru manageri zonali, în condițiile în care partea reclamată după primirea Notificării petentei cu nr 689 din 20.10.2022 prin care contesta raportul de audit privind sesizarea cu privire la fapte de discriminare și hărțuire, în luna următoare transmite fișa de post a transmis spre semnare (12.11.2022) pentru prima oară de la data angajării, și preavizul de concediere la data de 25.11.2022. Potrivit părții reclamate, concedierea petentei nu are legătură cu persoana petentei ci este rezultatul reorganizării regiunilor comerciale prin restrângerea numărului posturi de Manageri zonali de la 4 la 3 prin eliminarea postului petentei, deoarece numărul managerilor nu este în concordanță cu numărul regiunilor comerciale stabilite în 2017, și anume București-Centru, regiunea Nord-Vest, regiunea Est.

75. Astfel, Colegiul achiesează la decizia Curții de Apel nr 2811 din 30.05.2022 instanței cu privire la faptul că partea reclamată nu a reușit să demonstreze că desființarea postului care a condus la concedierea petentei se fundamentează pe o necesitate reală pentru eficientizarea activității sale, deoarece cele 4 poziții de manageri zonali existau prior datei de angajare a petentei (2018), nu s-a probat care au fost problemele structurii organizatorice existente și cum desființarea postului rezolvat aceste probleme au fost rezolvate. Potrivit instanței de judecată, decizia de concediere se datorează atitudinii părții reclamate față de petentă ca urmare a sesizărilor realizate privind drepturile sale cât și activitatea de distribuție, și anume Raportul privind distribuitorul Adexim.

76. În urma analizei înscrisurilor depuse de partea reclamată, Colegiul constată că împrejurările în care s-a dispus concedierea petentei nu țin de reorganizarea firmei ci de persoana petentei. În acest sens, Colegiul director observă că, pe de o parte partea reclamată a dat dovadă de întârziere de reacție față de demararea unei anchete interne pentru verificarea plângerilor petentei, iar pe de altă parte a acționat imediat după contestarea de către petentă a rezultatelor raportului de audit privind sesizarea de hărțuire în direcția încetării contractului de muncă cu petenta, aspect care demonstrează un dezinteres al părții reclamate de a verifica faptele și de a aplica propriul regulament de ordine interioară.

77. Având în vedere datele aflate la dosar oferite de reclamat prin prisma obligației îndeplinite de acesta, de inversare a sarcinii probei, Colegiul constată că nu reușit să probeze că genul petentei nu a condus la concedierea acesteia, prin comparație cu ceilalți 3 manageri zonali ai căror posturi ar fi fost vizate pentru desființare, ca urmare a

reorganizării activității societății reclamate.

78. În ce privește calitatea de avertizor nu se impune analiza acestui element ca parte a faptei de discriminare, prin comparație cu alți angajați ai căror posturi ar fi fost sau nu desființate.

79. La motivul invocat de către partea reclamată că faptele sesizate de petentă nu reprezintă hărțuire deoarece nu s-au produs decât o singură dată, Colegiul subliniază că cerința de repetare nu se referă la reproducerea aceleiași acțiuni identice, ci la repetarea într-o perioadă de timp a unor manifestări ostile, care rezultă dintr-o multitudine de acțiuni sau de comportamente care nu trebuie să fie în mod necesar și strict aceleași. Colegiul clarifică că are sarcina de a examina dacă același comportament, privit atât izolat, cât și împreună cu alte comportamente, a putut duce în mod obiectiv la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Prin urmare, în urma analizei capetelor de cerere, Colegiul constată că petenta a fost supusă unor acțiuni diverse care, luate individual, nu prezintă caracter ilicit, dar care considerate unitar reprezintă fapte de hărțuire la locul de muncă.

80. Particularitatea faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că petenta are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

81. Colegiu apreciază ca faptele analizate reprezintă hărțuire așa cum este prevăzută de art. 2 alin (5) modul în care s-au desfășurat relațiile de muncă, perioada de timp în care petenta a fost supusă unui mediu de lucru ostil și adeseori umilitor, nerespectarea procedurile legale și a drepturilor minimale garantate, întârzierea angajatorului de a efectua o minimă investigație a celor reclamate de salariat pentru protecția drepturilor acestuia, urmările resimțite de petentă în plan psihico-social (vezi raportul psihologic din dosar), toate aceste aspecte sunt de natură a susține probator existența hărțuirii morale la locul de muncă Așadar, orice încălcare adusă principiului buneii-credințe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.

82. Potrivit art. 26 din Carta Socială Europeană, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999: în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: 1. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente**; 2. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor**

împotriva unor astfel de comportamente.

83. Raportat la prezenta speță, elementele faptei de discriminare, astfel precum au fost evidențiate mai sus, potrivit art. 20 alin.7 din Ordonanță, trebuie dovedite, cu un minim de probatoriu, astfel încât să se poată crea o prezumție simplă de discriminare, de către petentă. Ulterior, după ce petenta probează faptele, intervine principiul răsturnării sarcinii probei potrivit căruia partea reclamată are obligația de a dovedi că faptele nu au fost săvârșite sau că acestea nu sunt fapte de discriminare.

84. Partea reclamată nu a întors sarcina probei, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriile invocate de acesta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

85. Având în vedere aspectele semnalate, probele de la dosar și prevederile legale incidente, Colegiul director constată că faptele constituie **hărțuire** potrivit art. 2 alin. 5, și încălcarea dreptului la muncă potrivit art. 7 lit. (a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și dispune sancționarea cu avertisment a părților reclamate. Toate acestea au dus la un tratament degradant, umilitor ce a lezat demnitatea petentei.

86. Art. 2 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 stabilește: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale”. Deoarece, în speța în cauză, deosebirea, excluderea se bazează pe două criterii; gen și avertizor, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000.

87. Colegiul Director urmează să aplice reclamatului sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de **20.000** lei, având în vedere atât prevederile articolului articolul 25 al Directivei 2006/54/CE care stabilesc că sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și disuasive, cât și dispozițiile art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001, potrivit cărora sancțiunea se aplică în limitele prevăzute de actul normativ și trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârșite, ținând-se seama de împrejurările în care a fost săvârșită, de modul și de mijloacele de săvârșire, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum și de circumstanțele personale ale contravenientului.

88. Colegiul Director a stabilit amenda contravențională de **20.000 de lei** având în vedere următoarele:

- a) Hărțuirea la locul de muncă reprezintă o încălcare gravă a dreptului la demnitate și la muncă,
- b) Discriminarea s-a produs la locul de muncă, fiind comisă de societatea angajatoare;
- c) Faptele de hărțuire și discriminare a condus la concedierea petentei.
- d) Discriminarea multiplă constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale;

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția tardivității invocată de partea reclamată,
2. Se respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată,
3. Se respinge și excepția lipsei de interes a petentei, invocată de partea reclamată;
4. Constatarea existenței faptei de hărțuire conform art. 2 alin.(1), (5), (6) și art. 7 lit. (a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
5. Sancționarea părții reclamate cu **20.000** de lei, conform art. 26 alin (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
6. Obligă partea reclamată, să publice în mass-media un rezumat al prezentei hotărâri de constatare a faptei de discriminare;
7. Câte o copie a hotărârii se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția Generală Impozite și Taxe Locale Sector 1, cu sediul în București, Sector 1, Strada Piața Amzei nr.13, CP 013682, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

CĂTALINA OLTEANU– Membru

Redactată și motivată: Bănică Claudia Cerasela, Angelica Paraschiv Gergely
Data: 07.05.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.