



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 79 din 05.03.2025

Dosar nr.: 33/2023

Petiția nr.: 564/25.01.2023

Petent(ă):

**Reclamat(ă): 1.S.C. PRIME CAPITAL DEVELOPMENT S.R.L. (în continuare R1),
.....- manager operațional în cadrul S.C. PRIME CAPITAL DEVELOPMENT
S.R.L.(în continuare R2).**

Obiect: petenta sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de angajator prin managerul operațional, urmate concedierea sa la finalul celor 90 de zile de probă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **S.C. PRIME CAPITAL DEVELOPMENT S.R.L.**, prin reprezentant, cu sediul în Mun. București, str. Barbu Văcărescu nr.201, et. 11, sector 2, cu adresa de corespondență la Cabinet de Avocat Vătășoiu Anca Cosmina, cu sediul în București, str. Cupolei, nr. 1, bl. 106, sc. B, apt. 40, sector. 6 (în continuare R1).

3.- manager operațional în cadrul S.C. PRIME CAPITAL DEVELOPMENT S.R.L., cu adresa de corespondență la Cabinet de Avocat Vătășoiu Anca Cosmina, cu sediul în București, str. Cupolei, nr. 1, bl. 106, sc. B, apt. 40, sector. 6 (în continuare R2).

II. Citarea părților

4. 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, sens în care s-au emis citațiile nr. 564/02.03.2023, respectiv nr. 1689/02.03.2023, prin care au fost citați petenta și părțile reclamate pentru data de 10.04.2023, orele 10:00, dată la care petenta nu s-a prezentat pentru audieri, însă părțile reclamate au fost prezente prin avocat.

5. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiția nr. 564/25.01.2023, petenta sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de angajator prin managerul operațional, urmate concedierea acesteia la finalul celor 90 de zile de probă.

7. Petenta precizează, că la discuția de angajare, purtată la data de 27.09.2022 cu partea reclamată R2, și-a prezentat CV-ul și a răspuns la puținele întrebări adresate, apoi i-a fost prezentat job-ul ca fiind unul foarte ușor, astfel încât a cerut detalii despre fișa postului, însă a primit răspunsuri evazive. Ulterior, a primit actele de angajare și, fiind un contract de muncă cu perioadă nedeterminată, acesta avea cele 90 de zile de probă, discuție pe care nu a purtat-o la interviu, dar a regăsit-o în actele pentru semnare, totodată i s-a spus că este nevoie de ea cât mai repede pentru că va pleca și singurul coleg, care rămăsese pe acel post.

8. Precizează că a convenit asupra datei de 24.10.2022, zi în care s-a prezentat la serviciu, însă, în ziua respectivă partea reclamată R2 fiind în concediu până la finalul săptămânii, apoi din cauza unei gripe, prelungind concediul cu încă o săptămână, iar la revenire, aceasta nu a sprijinit-o suficient prin efectuarea unui training cu privire la activitățile, pe care le avea de îndeplinit, solicitându-i să parcurgă singură anumite proceduri interne.

9. Petenta specifică neînsemnătatea acordată de către manager poziției sale încă de la început, în ceea ce privește formarea profesională, dar așteptările au fost de a performa, însă timpul alocat din partea managerului nu a fost echitabil, precizând că doar prin ambiție și muncă continuă a reușit să înțeleagă singură procedura de lucru. Precizează totodată că au urmat întrebări din partea sa la adresa managerului, pe probleme de serviciu, însă, aproape la fiecare întrebare, managerul răspundea cu gesturi de genul *"ochi dați peste cap sau palme peste frunte"*, răspunsuri de genul *"uită-te pe flux!"* sau *"rățoiel"* de tipul *"și de unde iei informația, ahaa"*.

10. Precizează că încă din primele zile, colegii au avertizat-o că *"nu a venit bine"* și o să regrete această alegere, că și ceilalți colegi au fost tratați așa și au ales să plece.

11. Petenta arată că la începutul perioadei, în absența managerului reclamat, ieșea zilnic în pauza de masă cu echipa, sau în pauze scurte de țigară, lucru care s-a întâmplat o perioadă scurtă și după întoarcerea managerului, însă, dintr-o dată, după două săptămâni de la întoarcerea acesteia, aceasta organiza echipa și celelalte departamente la masă excluzându-o pe ea complet sau ignorându-o.

12. Precizează că s-a simțit exclusă, cu căile de socializare limitate însă, de multe ori ieșea în pauza de masă singură și mergea în bucătăria mare unde întâlnea mereu persoane care o invitau să ia loc la masă, fiind o fire sociabilă și muncitoare, colegii din alte echipe și chiar din echipa sa, o apreciau și chiar o simpatizau.

13. Petenta consideră că acest comportament abuziv, indiferent, vulcanic, de superioritate, l-a simțit din partea managerului mai bine de 80%, din cele aproximativ 2 luni de contact la muncă cu aceasta.

14. Arată că în toată această perioadă, nu i s-a vorbit despre perioada de probă, nu a dat teste de cunoaștere a informației deținute, nu a primit feedback și nu a avut parte de "induction".

15. Precizează că a avut parte de o prezentare SSM, organizată de partea reclamată R2 într-o sală de conferință, care a fost făcută folosind numai gesturi obscene, cuvinte vulgare, la care unii colegi au preferat să-și continue activitățile de birou, să meargă să-și ia cafea, sau să facă multe alte discuții asupra timpului, pe care îl pierde inutil, iar discuțiile despre ce au făcut cei de dinaintea erau numai cu „*uite ce a făcut fata aia, ce proastă!!!*”.

16. Menționează că a rugat-o pe reclamată să se uite puțin peste toate grupurile inutile de mail, în care a fost adăugată de colegii de la IT însă, uzitându-se superficial, a trimis-o către departamentul de IT, să rezolve acolo.

17. De asemenea, în discuțiile de la interviu, i-a menționat managerului că va avea nevoie să se învoiască pentru a merge la medic, liniștind-o că nu va face abuz de acest lucru, drept urmare, prima cerere de concediu, despre care precizează că nu a înaintat- deoarece presupunea o intervenție mai îndelungată, a solicitat-o pentru data de 2 Decembrie și i-a fost refuzată, pe motiv „*că nu putem lipsi toți de la muncă*” însă, având o intervenție foarte importantă, au căzut de acord să îi aducă un concediu medical, ulterior din motive de resurse umane, a fost nevoită să anuleze concediul medical și să noteze o zi de concediu de odihnă, fapt cu care a fost de acord.

18. Menționează că în data de 17.01.2023, a fost întrebată dacă au venit documente, la care a răspuns că verifică și i-a răspuns ulterior că sunt venite din luna noiembrie, iar răspunsul reclamatei a fost „*aha*”, într-un „*sictir inimaginabil*”, apoi a decis să-i trimită pe mail situația cu toate acele documente și i s-a spus „*eu nu ți-am cerut, ai făcut-o degeaba*”.

19. Petenta consideră că deși este un angajat, care a muncit și a dovedit că vrea să muncească, a fost tratată de către manager în bătaie de joc, cu răspunsuri deranjante, cu o atitudine greu de suportat, a evitat stări conflictuale și bănuiește că managerul, dacă ar fi fost deranjat de ceea ce a făcut, ar fi luat decizia de a anula contractul de muncă înainte de finalizarea perioadei de probă de 90 zile, decizie luată „*pe ochi frumoși*”, fără a avea vreun test al cunoștințelor cumulate, fără a avea o discuție în prealabil, motivând că vine un volum mare de informații în viitorul apropiat, informație la care i-a motivat că vor fi doi pe această activitate, așa cum i-a spus inițial și că se vor descurca, însă replica de la final, dată până să termine fraza, fiind „*da, din păcate ne strângem mâinile aici*”.

20. Menționează totodată și abuzul din fișa postului, unde este precizat că „*ești obligat să accepți*” și orice fel de alte solicitări de natură profesională din partea echipei, lăsând loc de interpretare, lucrurile ne fiind transparente.

21. Petenta consideră că aceste abuzuri sunt foarte nocive și nu își dorește ca altcineva să mai treacă prin ele, tot acest comportament a fost un abuz și o discriminare continuă la locul de muncă, fără motiv și dorește ca partea reclamată R2 să fie sancționată conform O.G. 137/2000, achitarea unor daune morale pentru toate planurile personale la care a fost păcălită să renunțe, momind-o cu „*șansa*” de a lucra pe această poziție, pentru a nu mai strica viețile/planurile altor oameni.

22. Petenta înaintează C.N.C.D. adresa înregistrată sub numărul 5078/07.07.2023, reprezentând concluzii cu privire la punctul de vedere depus de către părțile reclamate la dosarul cauzei, în care arată că nu a formulat plângerea cu privire la partea

reclamată R1, ci cu privire la comportamentul abuziv al părții reclamate R2. Totodată combate apărările formulate de reclamați prin punctul de vedere, reliefând un așa zis mod obscen continuu de comunicare și imoral, desfrânat al părții reclamate R2, avut în ședințele zilnice cu colegii, mai ales cei de sex bărbătesc, totodată, aceasta s-a arătat în lenjerie intimă (chiloți și sutien, nu costum de baie) în luna decembrie, când a făcut baie în apă cu gheață la birou, nu în pauza de masă, cu mare parte din echipa de fete și băieți prezentă.

23. Petenta depune la dosarul cauzei înscrisuri, drept probatoriu.

Sușținerile părții reclamate

24. Ambele părți reclamate depun la dosarul cauzei punctul de vedere comun, înregistrat sub numărul 2770/10.04.2023, prin care invocă excepția de necompetență a C.N.C.D. cu privire aspectele privitoare la acordarea de daune morale pentru toate planurile la care petenta pretinde că ar fi fost păcălită să renunțe, și preținsele abuzuri legate de conținutul fișei de post. Consideră că problemele semnalate ar putea fi adresate instanțelor de judecată, acestea având competența de a verifica îndeplinirea de către angajator a obligațiilor stabilite de legislația muncii cu privire la redactarea fișelor de post și executarea sarcinilor de serviciu corespunzătoare, respectiv de a aprecia asupra îndeplinirii condițiilor legale pentru acordarea de daune ca urmare a unor preținse fapte ilicite comise de reclamate.

25. Totodată, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, în ceea ce privește toate argumentele prezentate în petiție.

26. Părțile reclamate precizează că petenta a fost salariat părții reclamate R1 începând cu data de 24.10.2022, în baza contractului individual de muncă nr. 530/18.10.2022, iar ca urmare a procesului de recrutare pentru postul de Asistent Manager, la data de 28.09.2022, petentei i-a fost comunicată oferta de angajare în care erau detaliate condițiile aplicabile relației de muncă viitoare, în conformitate cu art. 17 din Codul Muncii. În oferta de angajare a fost indicată inclusiv împrejurarea că aceasta urma să fie supusă unei perioade de probă de 90 de zile, care a fost acceptată fără rezerve de petentă, termenii astfel agreeți fiind reflectați în contractul individual de muncă semnat de părți. Totodată, în niciun moment pe parcursul procesului de recrutare, nu i-a fost indicat petentei faptul că nu va lucra cu fișiere tip Excel, după cum în mod eronat susține aceasta prin petiția sa.

27. Precizează că relația de muncă dintre petentă și partea reclamată R1, a încetat la data de 20.01.2023, ca urmare a exercitării dreptului societății de a înceta unilateral contractul de muncă, pe durata perioadei de probă, în temeiul art. 31 (3) din Codul Muncii.

28. Cu toate acestea, având în vedere că petenta a solicitat în mod expres să fie informată în legătură cu eventuale posturi vacante în cadrul societății, întrucât își dorea să continue să lucreze în organizație, în perioada februarie 2023, petenta a fost invitată să parcurgă etapele de recrutare pentru postul de recepționist, devenit vacant, iar ca urmare a parcurgerii tuturor etapelor de recrutare și având în vedere că aceasta se încadra în profilul de candidat căutat pentru post, la data de 01.03.2023, angajatorul

a transmis petentei o nouă ofertă de angajare pentru acel post, pe care petenta a acceptat-o, fiind stabilit calendarul formalităților de angajare, însă aceasta nu a mai onorat angajamentul luat prin acceptarea ofertei de angajare, transmițând un email în care specifica faptul că din cauza unor probleme personale și de sănătate apărute între timp, aceasta este nevoită să renunțe la oferta de angajare primită.

29. Precizează faptul că societatea a continuat demersurile de angajare a petentei, cu toate că, între timp, luase la cunoștință despre petiția formulată de petentă, ca urmare a comunicării citației de către CNCD, în data de 14.03.2023.

30. Subliniază faptul că petenta nu indică prin petiție care sunt incidentele concrete care constituie pretensele fapte contravenționale și nici prevederile legale concrete încălcate, prin raportare la OG nr. 137/2000, indică în mod generic o pretinsă încălcare a prevederilor art. 2,3 și 4 din OG nr. 137/2000, fără a specifica în mod concret care sunt faptele contravenționale raportate și acțiunile reclamatelor prin care au fost săvârșite respectivele contravenții.

31. Menționează că nu este clar ce anume li se reproșează reclamatelor, în contextul larg al derulării raportului de muncă, petenta evită să ofere detalii concrete cu privire la pretensele comportamente calificate drept "*abuzuri foarte nocive, abuzuri și discriminare continuă la locul de muncă, fără motiv, tratament josnic, atitudine atât de greu de suportat, comportament vulcanic, stări conflictuale*", din cuprinsul petiției lipsind cu desăvârșire exemple minime de astfel de situații sau comportamente.

32. Părțile reclamate menționează că petenta nu indică în mod clar care este criteriul pe baza căruia s-ar fi realizat o posibilă discriminare, dar nici dreptul fundamental pe care îl consideră a fi fost încălcat prin faptele reclamatelor și nu poate fi identificat nici tratamentul diferențiat care ar fi fost aplicat prin raportare la alți salariați ai angajatorului aflați într-o situație comparabilă.

33. Precizează că reclamatele sunt în imposibilitatea de a formula apărări substanțiate cu privire la pretensele fapte reclamante, în condițiile în care acestea nu au fost identificate în mod clar și nici încadrate într-unul din comportamentele nepermise și sancționate de lege.

34. Totodată arată că petenta nu a prezentat nicio dovadă cu privire la vreuna dintre acuzațiile făcute la adresa reclamatelor, nu a reușit să dovedească nici existența unor fapte care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte și nici existența unor elemente de fapt care să creeze, cel puțin aparent, săvârșirea unei hărțuiri morale la locul de muncă, petiția formulată reprezentând o simplă înșiruire denaturată și incomplete, a unor evenimente și a unor acuzații nefondate și nedovedite, neaducând nicio probă cu privire la veridicitatea pretinselor acte de discriminare sau hărțuire.

35. În ceea ce privește acuzația petentei cu privire la lipsa unui training adecvat după momentul angajării, arată că partea reclamată R2 i-a transmis petentei, în data de 21.10.2022, prin poșta electronică, o detaliere a Procedurii de lucru, procedura de leasing, contractul standard de leasing și alte documente utile, astfel încât, în prima săptămână de lucru, petenta să se focalizeze pe parcurgerea acestora, să pună pe agendă întrebări și neclarități, pe care să le parcurgă ulterior împreună cu managerul, la revenirea acestuia din concediul de odihnă, însă, în data de 31.10.2022, când a

revenit la birou, petenta nu a venit către aceasta cu întrebări sau solicitări de clarificare a materialelor parcurse, din contră, unul dintre colegii de la biroul alăturat petentei, a menționat că nu își amintește să o vadă citind dar se plângea că se plictisește și că speră să nu fie așa tot timpul.

36. În continuare, prezintă punctual o serie de împrejurări, prin care relevă faptul că petenta a fost sprijinită atât de către manager, cât și de către colegii de echipă, în parcurgerea și însușirea procedurilor de lucru, însă aceasta a dovedit pe parcurs lipsa însușirii temeinice a părții teoretice și a activităților specifice în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu la nivel optim.

37. Precizează totodată că angajatorul nu poate interveni în alegerile salariaților cu privire la interacțiunile personale cu alți colegi, cu privire la petrecerea pauzelor de masă sau de fumat, acestea fiind alegeri strict personale ale salariaților, prin urmare, împrejurarea că petenta nu ar fi fost invitată de anumiți colegi să servească masa împreună, sau să meargă în pauza de fumat, nu reprezintă o încălcare de către reclamante a vreunei obligații legale și nu poate reprezenta o manifestare a unui act de discriminare sau hărțuire a petentei.

38. De asemenea arată că, petenta mai menționează în petiție o serie de evenimente punctuale petrecute de-a lungul relației de muncă, fără însă a detalia motivele pentru care apreciază că respectivele situații au căpătat valențele unor pretinse fapte ilicite din sfera de reglementare a OG nr. 137/2000.

39. Referitor la actele materiale enumerate de petentă, pe care le consideră acte de hărțuire morală la locul de muncă din partea părții reclamante R2, părțile reclamante menționează că astfel de interacțiuni și remarci sunt absolut obișnuite și fac parte din sfera de prerogative ale unui manager, fiind responsabilitatea sa directă de a se asigura că salariații din subordine realizează sarcinile în mod corect și gestionează timpul de lucru și resursele companiei cât mai eficient cu putință, critica constructivă și feedback-ul negativ nu pot reprezenta, în sine, acte de hărțuire sau discriminare, atâta vreme cât sunt livrate către salariat cu respectarea limitelor unei comunicări decente, echilibrate, care nu prezintă caracter ostil.

40. Părțile reclamante depun la dosarul cauzei, înscrisuri drept probatoriu.

IV. Cadrul legal aplicabil

41. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”

Art. 20

(6) „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.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Art. 2 alin. (1): „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

(5¹) ”Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.”

(5²) ”Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă”.

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

42. În fapt, se reține că petenta sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de angajator, prin managerul operațional, urmate concedierea acesteia la finalul celor 90 de zile de probă.

43. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să se pronunțe cu privire la excepția de necompetență invocată de părțile reclamate prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și să aprecieze în ce măsură, parte din obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

44. Prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei de către părțile reclamate și înregistrat sub numărul 2770/10.04.2023, se invocă excepția de necompetență a C.N.C.D. cu privire la aspectele privitoare la solicitarea petentei de acordare de daune morale și pretensele abuzuri legate de conținutul fișei de post.

45. Cu privire la excepția invocată, Colegiul director apreciază că atât solicitarea petentei privind acordarea de daune morale, cât și verificarea îndeplinirii de către angajator a obligațiilor stabilite de legislația muncii cu privire la redactarea fișelor de post și executarea sarcinilor de serviciu corespunzătoare, sunt aspecte ce intră în sfera competenței materiale a instanțelor civile de judecată, fapt pentru care, Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată de către părțile reclamate prin punctul de vedere înregistrat sub numărul 2770/10.04.2023, cu privire la solicitarea acordării de daune morale, respectiv sesizarea cu privire la eventualele nereguli în ceea ce privește fișa postului ocupat de către petentă în cadrul societății.

46. Pe fond, Colegiul Director precizează că probele sunt elemente de fapt care sunt esențiale în susținerea existenței unei fapte de discriminare. În acest sens, Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării, sarcina probei este împărțită, în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate să inverseze sarcina probei.

47. În conținutul petiției, petenta prezintă punctual o serie de împrejurări și interacțiuni cu managerul direct- partea reclamată R2- care în accepțiunea sa reprezintă *"abuzuri foarte nocive, abuzuri și discriminare continuă la locul de muncă, fără motiv, tratament josnic, atitudine atât de greu de suportat, comportament vulcanic, stări conflictuale"*, însă împrejurările și acțiunile prezentate și descrise, reprezintă în realitate relații de muncă, respectiv de subordonare operativă și relații intercolegiale, normale în cadrul unui agent economic, fără a prezenta un minim de probe care să releve un eventual comportament al managerului sau al celorlalți colegi, care să poată fi încadrat drept discriminatoriu sau hărțuitor.

48. Petenta depune la dosarul cauzei, drept probatoriu, capturi de ecran ce conțin conversații purtate prin aplicația Whatsapp cu foști colegi din cadrul angajatorului, pe care le consideră relevante cu privire la dovedirea comportamentului abuziv manifestat de către partea reclamată R2, însă, procedând la analizarea acestora, Colegiul director constată că acestea nu conțin elemente care să contureze acte de discriminare sau hărțuire morală la locul de muncă.

49. Procedând la analizarea documentelor depuse la dosarul cauzei de către părțile reclamate, Colegiul director admite că acestea au răsturnat sarcina probei prin punerea la dispoziție a tuturor documentelor justificative pentru a se crea prezumția simplă de nevinovăție.

50. Astfel, analizând materialul probator administrat, Colegiul director apreciază că în cauză nu sunt suficiente probe, din care să reiasă cu certitudine faptul că petenta, în perioada în care a fost angajată părții reclamate R1, a fost victima unui comportament discriminatoriu și hărțuitor, săvârșit de către partea reclamată R2, sau de către alt salariat al angajatorului.

51. În esență, suntem în prezența unei lipse de probatoriu solid, care poate sta la baza identificării unor acte, ce pot fi încadrate prevederilor 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. față de solicitarea de acordare de daune morale și aspectele privind pretinsele abuzuri legate de conținutul fișei de post;
2. Cu privire la actele de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare conform art. 2 alin. (1), alin. (5¹), alin. (5²) din O.G. 137/2000, republicată (lipsă probe concludente);
3. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru



BABUȘ RADU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN – Membru

Redactată și motivată: R.D.

Data redactării: 10.03.2025

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.