



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 399 Din 26.07.2023

Dosar nr: 910/2021

Petiția nr: 8482/10.11.2021

Petent:

Reclamat: Societatea Națională a Sării S.A. -SALROM

Obiect: presupuse hărțuiri morale ale angajatorului la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.

I. 2. Numele și domiciliul părții reclamate

2. Societatea Națională a Sării S.A. –SALROM – București, Splaiul Unirii, nr.76, Corp A, etj.4, sector.4

II. Procedura de citare

3. Prin adresa nr. 8482/16.12.2021 respectiv 9519/16.12.2021 au fost citate părțile (context epidemiologic) (fila 15 – 18 la dosar). **Prin adresa nr. 8482/16.12.2021 s-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a CNCD, s-a solicitat petentei de asemenea precizarea criteriului care a stat la baza presupusei hărțuiri precum și probe care să vină în susținerea propriilor afirmații.**

4. **Prin adresa nr. 133/06.01.2022 petenta a depus note scrise cu privire la solicitările transmise de Cncd prin adresa 8482/16.12.2021,(fila 20 – 28 la dosar), susținând ca CNCD este competent în soluționarea petiției, iar criteriul în baza căruia se simte discriminată este criteriul convingerilor precum și orice alt criteriu.**

5. Prin adresa nr. 1353/21.02.2022 s-a transmis la dosar punctul de vedere formulat de către partea reclamată și înscrisuri probatoare (fila 29-55 la dosar) Ț

6. Prin adresa nr. 3805/26.05.2022 s-a comunicat petentei punctul de vedere transmis de către partea reclamată (fila 56 la dosar) .

7. Prin adresa nr. 3805/26.05.2022 s-a comunicat reclamatei notele scrise transmise de către petentă (fila 57 la dosar) .

8. Prin adresa nr. 4172/15.06.2022 petenta a depus concluzii scrise. (filele 58 – 64 la dosar).

9. Prin adresa nr. 4244/16.06.2022 partea reclamată transmite punctul de vedere și înscrisuri probatoare la notele scrise transmise de către petentă. (filele 65 – 84 la dosar)

III. Susținerile părților

Sușținerile petentului

10. Prin adresa nr. 8482/10.11.2021 petenta reclamă următoarele aspecte:

- in data de 24.09.2021, la sfârșitul unei zile de muncă, in urma unui comportament si a unui limbaj abuziv folosit de partea reclamată, a fost concediată, comunicandu-i-se si **Decizia de Concediere nr. 190/24.09.2021, emisa de Societatea Naționala a Sării S.A..**

- In realitate, petenta consideră că a fost concediată, abuziv, nelegal si fără preaviz, aceasta formulând si o contestație impotriva acestei masuri, care face obiectul dosarului nr. 29985/3/2021. aflat pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII a Conflicte de Munca si Asigurări Sociale.

- Petenta susține că, în luna iunie 2019, aceasta a susținut un concurs pentru ocuparea funcției de director financiar al SN a Sării S.A., fiind angajată in baza Deciziei CA nr. 20/05.08.2019, pentru că societatea aplica prevederile OUG 109/2011 si in conformitate cu prevederile acestei ordonanțe de urgenta, administratorii, **directorul general si directorul financiar se recrutează prin selecție de dosare.** În acest sens, directorilor recrutați in conformitate cu prevederile OUG 109/2011 li se oferă spre negociere un pachet financiar care, in cazul petentei, a cuprins, pe langa salariul oferit, mașina de serviciu, telefon mobil si alte elemente de logistica, care sunt specificate in Decizia nr. 20/05.08.2019, facand trimitere si ca se va incheia un CIM (contract individual de munca), cu durata determinata pana in data de 11.05.2021.

- Petenta mai precizează că, de la data de 08.08.2019 (data la care a fost angajata) si pana la data depunerii petiției, a detinut pe perioade determinate si funcția de director general interimar al societății (numita in funcție de Consiliul de Administrație).

- Petenta precizează că în luna martie 2021, când se apropia de finalizare CIM-ul menționat, directorul general in funcție Dl. i-a solicitat să facă o cerere de prelungire cu durată determinată a contractului pana la data de 31.12.2021 pentru a finaliza împreuna situațiile financiare anuale si cateva proiecte pe care dorea sa le implementeze, printre care si un ERP (Enterprise Resources Planning) o aplicație complexa din punct de vedere IT care sa controleze si sa gestioneze eficient întreaga activitate a societății si cu componente de module economice. Astfel, a depus o cerere la directorul general care a fost acceptata si astfel contractul individual de munca a fost prelungit de la data de 11.05.2021 pana la data de 31.12.2021

- Petenta susține că din data de 04.06.2021 de la momentul numirii in funcție a reclamatei , a început umilirea sa, pana in momentul concedierii sale. Petenta precizează că aceasta a avut o atitudine vădit sfidătoare la adresa sa, evitând in permanenta sa discute direct cu aceasta, problemele legate de activitățile economice, alegand să discute cu subalternii petentei, care nu o contraziceau, vreodată, cerandu-le acestora situații sau să efectueze anumite lucrări, fără ca aceasta să știe, petenta afland ulterior de la aceștia, despre solicitările reclamatei.

- Petenta susține că reclamata o evita cu orice prilej, culminând cu emiterea Deciziei nr. 121/09.06.2021 prin care s-a numit un larg colectiv de analiză si întocmire a unei strategii de dezvoltare pentru societate pentru perioada 2021-2026, prin care a numit toti directorii din sucursale, directorul de producție de la sediul societății si in locul petentei de director economic a numit o subalternă, șefa serviciului financiar. Petenta susține de asemenea că a aflat de această decizie numai când s-a comunicat decizia către toata societatea,

fără ca petenta să fi fost întrebată, deși ar fi vrut și chiar a transmis un mesaj pe email către reclamată prin care și-a exprimat nemulțumirea și neînțelegerea acestei decizii.

- Petenta susține că ea a fost umilitor pentru aceasta, mai cu seamă că fusese și în postura de director general interimar al societății, lucrase îndeaproape cu membrii consiliului de administrație și cunoștea foarte bine și structura societății și trendul activității sucursalelor și avea și solide cunoștințe economice despre societate în evoluția sa! Nu a avut reclamații nici de la directorii de sucursale și nici de la acționari în legătură cu acțiunile și deciziile sale, din contră a fost un liant între aceștia și a cautat mereu soluții viabile. Mulți colegi au întrebat-o ce se întâmplă și nu a avut răspuns, dar a înțeles că nu este "dorită", în echipa de specialiști nou instalată de DI Ministru

- Petenta mai susține că odată cu numirea în funcție a reclamatei, aceasta nu a fost încântată de colaborarea cu petenta, și de aceea și-a înaintat demisia din funcția de director economic cu explicația că este mai bine să își facă echipă cum dorește.

- Petenta susține că reclamata i-a adus acuzatii nefondate, cum ca situatiile financiare nu sunt corecte (deși sunt auditate de către un auditor financiar independent , situatiile sunt publicate pe site-ul societății inclusiv opinia auditorului financiar independent), a denigrat-o în fața angajaților, spunându-i că în general persoanele de la departamentul economic suntem prost pregătite profesional și nu sunt în stare să facă niște situații corecte, a jignit-o spunându-i că are nevoie de cursuri de pregătire profesională, de față cu restul angajaților, de câte ori a avut ocazia, deși până la vârsta de 65 de ani, petenta susține că a avut un parcurs profesional impecabil, timp în care nimeni nu a concediat-o vreodată, pentru nerespectarea sarcinilor de serviciu, sau din alte considerente.

- Petenta susține că ziua de 24 septembrie 2021 a fost o zi foarte încărcată pentru aceasta, având de finalizat Note de informare către CA pentru ședința din 27 septembrie 2021, astfel că a lucrat împreună cu directorul de vânzări și cu reclamata, fără să bănuiesc vreodată că ea i s-a pregătit și ce urma să i se întâmple, astfel, la ora 14.37, după orele de program, care se termină vinerea la ora 14.30, i s-a transmis pe mail Decizia 190, prin care este demisă cu termen imediat, fără preaviz. Reclamata a venit în biroul petentei și i-a spus să părăsească clădirea. Petenta a solicitat răspunsuri vis a vis de această situație și i s-a răspuns că ea adusese mari prejudicii societății prin acordarea beneficiului unei mașini de serviciu cu șofer. Petenta mai susține că i s-a spus că deja unul dintre juriști i-a comunicat că totul este o „bombă cu ceas!”, și trebuie să plece de îndată.

- Petenta susține că cea mai mare umilință la care a fost supusă a fost atunci când reclamata a pus 3 angajați să o sechestreze, respectiv: jurista societății, - șef serviciu financiar, care a fost numită pe postul petentei, de director economic și - contabilul șef, până la eliberarea biroului. Petenta mai susține că a fost **nevoită să sune la apelul de urgență 112 pentru modalitatea agresivă în care voiau să o dea afara fizic, din clădire, fiind puse două subaltrerne ale petentei să o păzească până când urma să părăsească biroul. Petenta susține că i-a fost frică pentru că nu mai erau alți colegi în clădire și exista și riscul să fie abuzată fizic. Petenta mai susține că nu i s-a permis să își pregătesc documentele pentru predare și i s-a cerut imperios să părăsească clădirea, și s-au cerut cheile biroului.**

- Petenta mai precizează că situația mai sus prezentată a fost o acțiune premeditată și gândită, nu a fost nimic spontan, de pe un minut pe altul. Petenta precizează că nu

înțelege de ce reclamata nu i-a acceptat demisia in data de 09.06.2021, si a trebuit să recurgă la un astfel de scenariu.

Sușinerile părții reclamate

11. Prin adresa nr. 1353/21.02.2022 partea reclamată a transmis la dosar punct de vedere, prin care:

- **invocă excepția linsei competentei materiale** a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării **în soluționarea** petiției nr. 8482/10.11.2021 având obiect identic cu cererea de chemare în judecată, modificată, **care a fost soluționată pe fond în** dosarul nr. 29985/3/2021. În acest sens reclamata precizează că petenta **a formulat o cerere de chemare în judecată cu același obiect cu petiția nr. 8482/10,11.2021, acțiune care a fost înregistrată pe rolul Tribunalului**

București **și a format obiectul** dosarului nr. 29985/3/2021 **și a fost soluționată cu respingerea cererii de chemare în judecată prin Sentința nr. 303/25.01.2022**, prin urmare, **CNCD nu poate soluționa o petiție cu obiect identic unei cereri de chemare în judecată soluționată deja de instanțele judecătorești**, fiind ținut de **autoritatea provizorie de lucru judecat** în temeiul principiului constituțional al supremației legii, stabilit în art 16 alin. (2) din Constituția României și a art. 124 și urm. din Constituția României. Sentința nr. 303/2022 pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 29985/3/2021 în data de 25.01.2022 nu a fost redactată și comunicată, dar dispozitivul acesteia a fost publicat pe site-ul oficial al Ministerului Justiției - portalul instanțelor de judecată - aici: http://portal.iust.ro/3/SitePages/Dosar.aspx?id_dosar=300000000990824&id_insl=3

12. Pe fond, partea reclamată susține că în fapt, petenta și-a dat demisia din calitatea de angajat al SNS S.A., a insistat în această modalitate de încetare unilaterală a contractului individual de muncă și, când manifestarea sa unilaterală de voință și-a produs rezultatele prevăzute de lege, s-a supărat, după cum declară chiar aceasta și și-a recalificat propriile acțiuni, chemând în judecată angajatorul prin invocarea propriei culpe. Astfel, petenta a depus în data de 4025/09.06.2021 o cerere (fila 41 la dosar) din care se înțelegea că ar dori să înceteze CIM-ul său dintr-o serie de motive pe care le imputa angajatorului, legate de o interpretare a sa referitoare la punerea la dispoziție a unei mașini de serviciu. Această cerere a fost calificată explicit ca DEMISIE de către petenta bela în comunicarea sa pe e-mail din 07.09.2021, ocazie cu care a și repus- o în termen. Petenta recunoaște că a transmis e-mail-ul din 07.09.2021 directorului general care era în acel moment în concediu de odihnă, astfel că această corespondență a sa a fost înregistrată la Registratură când directorul general s-a reîntors din concediu și a printat-o. Numărul de înregistrare este de asemenea menționat în Decizia nr. 190/2021, respectiv 5946/24.09.2021. Mai mult, la fila 5 din cererea de chemare în judecată, reclamanta insistă și explică faptul că cererea sa nr. 4025/09.06.2021 este o cerere de demisie. Prin urmare, considerațiile ulterioare ale reclamantei sunt netemeinice.

13. Reclamata arată că și invocând o presupusă atitudine ostilă permanentă a directorului general care i-a aprobat demisia - fila 4 din acțiune petenta omite să precizeze că același director general era membru al Consiliului de Administrație care, inclusiv cu votul său, a numit-o director general interimar prin Decizia CA nr. 11/09.04.2021 (fila 55 la dosar). Totodată La fila 5 menționează: "am înțeles că nu sunt "dorită", în echipa de specialiști nou instalată de DI Ministru însă numirea sa ca director general interimar a fost în timpul

ministeriatului domnului încetarea CIM-ului său s-a petrecut după încetarea ministeriatului domnului iar încetarea mandatului precedentului director general, domnul s-a produs și în urma unor plângeri foarte dure formulate de petenta la Consiliul de Administrație după ce domnul, i-a prelungit, fără acordul CA-ului, durata CIM-ului pe perioadă determinată până la 31.12.2021. De aceea, alegațiile sale că noua conducere a blocat proiectele pentru care directorul general i-a prelungit CIM-ul sunt din nou invocarea propriei culpe, deoarece **reclamanta a fost aceea conducere**, fiind 2 luni director general interimar și nefacând nimic până la începutul lunii iunie 2021, când reclamanta însăși a inițiat demersurile de încetare a contractului său de mandat de director general interimar și, imediat ulterior, formulând cererea nr. 4025/09.06.2021 pe care a calificat-o în 07.09.2021 ca demisie.

14.Reclamata arată că există încă o fractură logică în cererea de chemare în judecată a reclamantei, care se reia în petiția sa:

ori "med din momentul în care am fost numită în funcție, doamna director general interimar - virgula dintre subiect și predicat îi aparține reclamantei - a avut o atitudine vădit sfidătoare la adresa mea, evitând în permanență sa discute cu mine direct fila 4 din cererea de chemare în judecată

- ori "După depunerea demisiei mele la secretariatul general in data de 09 iunie 2021 atat doamna director general interimar cat si consilierul sau personal; DI fost director general interimar intre 2018-2019 si membru al CA intre 2016-2020) mi-au cerut sa imi revizuiesc solicitarea, sa consider ca am interpretat greșit anumite situații, ca sunt un element bun si valoros in echipa, doamna mi-a comunicat personal ca nici nu se pune problema sa accepte demisia pentru ca avem mult de lucru si se sprijină pe competenta si cunoștințele mele" - fila 6 din acțiune, sublinierea aparținând reclamantei. De altfel, în mai multe paragrafe din cererea de chemare în judecată, reclamanta specifică laudele aduse ei și faptul că nu i s-au făcut reproșuri, ex. la fila 5, subliniat și bolduit de reclamantă, ceea ce vine în totală contradicție cu susținerile sale că ar fi avut parte de o atitudine ostilă permanentă din partea conducerii.

15.Reclamata susține că petenta invocă netemeinic o **ficțiune** a sa pe care o prezintă incorect ca **realitate**, la fel cum susține că a fost concediată, când de fapt și-a dat demisia. La fel este și cu descrierea în cererea sa a apelului la 112, apel constatat ca neîntemeiat de terții acestei cauze, respectiv de către agenții Poliției Române care au intervenit la fața locului, aspect pe care de asemenea, reclamanta îl ascunde și folosește numai jumătatea de adevăr, consecventă modului ei de denaturare a faptelor din prezenta cauză. Operând cu jumătăți de adevăr, în probatoriul de la instanță, a depus numai fișa apelului 112 de la STS, nu și procesul- verbal încheiat de Poliția Română cu petenta, pv care se află în posesia sa, nu a societății angajatoare, astfel că proba trebuie făcută de petentă în acest caz, nu de societatea reclamată.

16.Reclamata mai precizează și faptul că, într-un dosar penal a cărui existență a fost tănuțită față de angajator de către petentă, instrumentat de DNA Pitești, **petenta** este posibil să aibă calitatea de **suspect**, fiind posibil începută împotriva ei urmărirea penală pentru fapte care au legătură cu serviciul la SNS S.A. Zvonuri despre acest dosar au început să apară printre salariații din Vâlcea, deoarece ar fi urmărit penal în același dosar și un salariat de la sucursala din Râmnicu Vâlcea.

Din cererea sa de chemare în judecată se poate deduce că acest motiv al urmăririi penale pe care l-a ascuns societății ar fi pricina supărării pe care o invocă, deoarece la fila 13

menționează că, prin încetarea raporturilor de muncă, “colegii [...] nu imi vor da sprijin cu documentele necesare” pentru a răspunde în cadrul viitoarelor controale.

17.Reclamata arată că refuzul petentei de a-și îndeplini obligația legală de predare a documentelor de serviciu, documente care erau esențiale desfășurării activității angajatorului, prin Decizia nr. 191/24.09.2021, s-a instituit o comisie formată din cele două șefe de serviciu din subordinea sa și din șefa Serviciului Juridic, pentru a prelua aceste documente. Acest act al angajatorului este legitim, se întemeiază pe refuzul recunoscut al petentei de a-și îndeplini obligația de predare a documentelor de serviciu și nu poate fi temei de răspundere în cazul în care petenta îl denaturează și afirmă că i-a produs temeri. Temerile, dacă ar exista, sunt o reacție subiectivă a persoanei, care nu pot atrage răspunderea unei alte persoane care a acționat legitim. În mod constant, petenta prezintă propria deformare a realității, contrazisă de Poliția Română care a răspuns apelului său la 112 - polițiștii au putut constata situația profesionist și detașați emoțional și avem temei să credem că au sancționat-o contravențional pentru apelare neîntemeiată la 112.

18.Reclamata mai arată că raportat la circumstanțierea caracterizării pe care și-o face în acțiune petenta, arătăm că SNS S.A. a fost sancționată pentru discriminarea unui fost salariat, director, pe care petenta MANTU Gabriela-Izabela l-a discriminat, refuzând reintegrarea efectivă și lipsindu-1 de activitate pe toată durata primei sale perioade de aproape 8 luni ca director general interimar. **Discriminarea a fost stabilită definitiv de Curtea de Apel București în procesul 24145/3/2019, pronunțarea fiind făcută în mandatul altui director.** Și în acel dosar a încercat prezentarea unei realități deformate, ca și aici, instanța, în dosarul 24145/3/2019 dar și în fondul dosarului 29985/3/2021 a constatat acest lucru și i-a respinge susținerile.

19.Referitor la motivul - criteriul – discriminării, reclamata susține că petenta, indică indirect un singur criteriu de discriminare, nu în petiție ci în cererea de chemare în judecată, anume cel al apartenenței politice, prin faptul că susține că a înțeles că nu ar fi binevenită în echipa ministrului. În acest sens reclamata arată că petenta a fost promovată Director General în ministeriatul ministrului iar demisia sa a fost acceptată după finalizarea mandatului acestui ministru, sens în care această afirmație a petentei este total neîntemeiată.Față de lipsa indicării unui criteriu de discriminare în petiția nr. 8482/10.11.2021, reclamata solicită, *în subsidiar - principalul* fiind excepția invocată – să se respingă petiția ca neîntemeiată.

IV. Motivele de fapt și de drept

20. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi relevante privind excepțiile invocate:

„Art. 28. 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.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30. (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2)

Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31. (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 63. (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.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

Art. 64. (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.”

21. Raportat la partea reclamată, având în vedere obiectul petiției formulate, precum și prevederile mai sus enumerate din Ordinul nr. 144/11.04.2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D., publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director urmează să unească excepția de necompetență materială a CNCD, invocată atât din oficiu cât și de către partea reclamată, motivată prin faptul că petenta a formulat o cerere de judecată cu același obiect cu prezenta petiție, aspectele sesizate au fost tranșate de către instanța de judecată, potrivit dosarului nr. 29985/3/2021-Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, urmând analizarea dovezilor depuse în prezenta cauză. Având în vedere cele mai sus precum și precizarea petiției, Colegiul director apreciază că probele administrate pentru lămurirea excepției sunt comune cu probele necesare pentru dezlegarea pricinii în fond urmând a proceda la unirea acestora cu fondul.

22. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta și a înaintat demisia printr-un email adresat angajatorului și ulterior cheamă în judecată angajatorul, contestând decizia de concediere.

23. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor **art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată**, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre **criteriile** prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, **discriminarea directă** presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei

caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această **legătură de cauzalitate** reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

24. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, prevăzută în art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

25. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) 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.

26. Din sesizare și susținerile existente la dosar Colegiul reține că petenta invocă criteriul convingerilor ca fiind motivul încetării raportului de muncă, dar, din probatoriul depus de către partea reclamată, reiese faptul că nu se poate reține reaua credință a părților reclamate și culpa acestora prin prisma faptului că petenta a fost promovată Director General în ministeriatul ministrului, iar demisia sa a fost acceptată după finalizarea mandatului acestui ministru.

26. În ceea ce privește criteriul invocat de petentă, cel al convingerilor contrare conducerii nu subzistă în prezenta cauză întrucât partea reclamată a răsturnat sarcina probei și a demonstrat punctual aspectele care au dus la încetarea raportului de muncă, într-o atare situație, Consiliului îi excede competenței analizarea unor aspecte ce pot fi cercetate de instanțele de judecată.

27. Prin urmare, Colegiul director constată faptul că nu există o legătură de cauzalitate între criteriu invocat de către petentă (convingeri) și încetarea raportului de muncă, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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. Unirea excepției cu fondul petiției;
2. Faptele prezentate nu întrunesc elementele constitutive prevăzute de art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite 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, 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 ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru



MOȚA MARIA – Membru

Data redactării: 26.07.2023

Motivat/redactat: C.J./V.N.C.

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 faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.