



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 242 din data de 19.06.2024

Dosar nr. 336/2022
Petiția nr. 3549/19.05.2022
Petenți:

Parte reclamată:

Obiect: posibile fapte de discriminare/hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

- 1.
- 2.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

- 3.

II. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 4229/16.06.2022 petenta a depus precizare cu privire la faptul că petiția este însușită prin semnătură de
5. 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.
6. Prin adresele înregistrate sub nr. 3549/24.06.2022 au fost citați petenții iar prin adresa înregistrată sub nr. 4448/24.06.2022 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 12.07.2022.
7. Procedură legal îndeplinită.
8. La data audierii partea reclamată a fost prezentă, asistată de avocat.
9. Petenții depun note scrise prin adresa înregistrată sub nr. 4810/11.07.2022.
10. Partea reclamată depune punct de vedere înregistrat sub nr. 4843/12.07.2022 care este comunicat petenților prin adresa înregistrată sub nr. 8501/22.11.2022.
11. Petenta depune completări la petiție prin notele scrise înregistrate sub nr. 5388/02.08.2022, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5543/08.08.2022 se depun

declarații. Acestea sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 8501/22.11.2022.

12. Partea reclamată depune note scrise prin adresa înregistrată sub nr. 9034/14.12.2022.

13. Petenta depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 9135/15.12.2022.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 184/11.01.2023 petenta depune probatoriu, în completare, iar prin adresele înregistrate sub nr. 1744/03.03.2023, nr. 2535/30.03.2023, nr. 3136/26.04.2023 și nr. 4439/16.06.2023 depune completări la petiție.

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 9980/12.12.2023 petenta solicită stadiu dosar. I se răspunde solicitării prin adresa înregistrată sub nr. 15/03.01.2024.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

16. Prin petiția înregistrată sub nr. 3549/19.05.2022 petenta, în calitate sa de șef birou juridic (sub condiție rezolutorie) în cadrul, susține că în luna septembrie 2021 a formulat un referat pentru majorarea/negocierea salariilor consilierilor juridici din subordinea sa, care nu a primit număr de înregistrare deoarece, printr-o notă internă era interzis a se da numere de înregistrare, decât după ce se pune rezoluție pe documente, de către Directorul general, în acest fel anumite înscrisuri se "rătăceau" intenționat și nu mai se întorceau la inițiator. Totul a revenit a normal abia în 04.04.2022.

17. Se arată că în cadrul unei ședințe operative, Directorul general a dispus ca fiecare consilier juridic să facă rapoarte de activitate zilnică și să prezinte situația dosarelor pe rol. După câteva luni de prezentat rapoarte zilnice în care petenta a atras în mod constant atenția că aceștia sunt discriminați și hărțuiți, din partea directorului general a venit un refuz pe motiv că nu se justifică majorarea salarială.

18. Petenta menționează că s-au formulat informări cu dosarele pe rol, au fost prezentate situația dosarelor ori de câte ori s-a solicitat aceasta. De asemenea, le-au fost solicitate puncte de vedere pe probleme economice, tehnice, de management, ce exced atribuțiilor legale ale consilierilor juridici, s-a încercat schimbarea opiniei consilierilor juridici și s-au făcut amenințări, au fost monitorizați excesiv, li s-a refuzat înregistrarea înscrisurilor neputându-se dovedi că au fost respectate termenele, au fost refuzate achitarea unor taxe judiciare de timbru, s-a refuzat nejustificat achitarea contravalorii unui curs privind GDPR.

19. Petenta arată că alte birouri au procedat în același fel și acestora li s-au majorat salariile (ex: Serviciul Tehnic, Biroul Detectări Pierderi).

20. Ca urmare a plecării din societate a unui consilier juridic și preluării dosarelor acestuia de către alt consilier Juridic dar care avea cel mai mic salariu respectiv 2400 lei, și pentru că celălalt consilier juridic – a refuzat să preia din dosare motivând că va pleca la pensie, și aflând că urmează negocieri extra CCM, petenta a solicitat Directorului General să îi majoreze salariul consilierului juridic conform sarcinilor preluate.

21. În urma "*negocierii*", Directorul General nu a ținut cont de solicitarea petentei și i-a dat consilierului juridic ... suma de 100 lei majorare, celuilalt consilier juridic – ... i-a acordat mai mult, neținând cont că aceasta din urmă are un salariu mai mare, iar

activitatea acestea este inferioară profesional, iar volumul de muncă este mult mai mic.

22. Petenta consideră că partea reclamat s-a răzbunat astfel, deoarece consilierul juridic, făcând parte din Comisia de disciplină a refuzat să-și schimbe opinia de clasare (pentru că nu exista abatere disciplinară) deși a fost amenințat și ulterior și-a dat demisia din această comisie și de asemenea, a refuzat, să fie secretarul unei alte comisii motivat de volumul mare de muncă ca urmare a preluării dosarelor de la consilierul juridic care a plecat.

23. Întrucât referatul nu a fost soluționat favorabil, petenta a informat în scris Consiliul de Administrație prin Președintele său, căruia i-a transmis solicitarea prin mail, neprimind niciun răspuns.

24. În ceea ce privește hărțuirea și discriminarea petentei, acestea se datorează faptului că întotdeauna a dat dovadă de profesionalism și punctele de vedere legale formulate de aceasta nu coincid cu măsurile abuzive pe care Directorul General a dorit să le ia împotriva unor salariați, cerându-i să formuleze plângeri penale deși faptele nu constituiau nici abatere disciplinară și comisia de disciplină conform atribuțiilor sale nu stabilise că ar fi fapte de natură penală, a rapoartelor de nelegalitate, rapoartelor de neavizare a unor decizii nelegale și abuzive.

25. Se arata că este vădit discriminatoriu salariul petentei și cel al șefei Serviciului Resurse Umane, Arhivă și Salarizare, care pentru orice problemă mai dificilă solicită Biroului Juridic un punct de vedere.

26. Petenta susține că unor salariați nu i s-a acordat nici o majorare salarială pe motiv că aceștia au dat în judecată societatea pentru încălcarea drepturilor lor.

27. Petenta susține că în societate domnesc abuzurile, salariații sunt obligați să preia sarcini noi sub amenințarea că vor fi dați afară, că li se desființează posturile, că li se vor face dosare penale. De asemenea, salariații sunt monitorizați excesiv, au fost montate camere de supraveghere fără a fi informați salariații în prealabil, pentru a vedea cine în care birou intră și apoi să fie întrebat ce treabă a avut, ce a vorbit, un adevărat sistem inchizitorial. Datorită acestor hărțuiri/discriminări, în ultimul timp au plecat din cadrul societății foarte mulți salariați cu experiență, pentru că nu au mai putut rezista.

28. În ceea ce o privește pe petentă, pentru că este considerată persoană incomodă, pentru că nu a fost de partea lor în sensul de a găsi argumente legale care să consfințească abuzurile lor, în proiectul de modificare al organigramei au prevăzut desființarea Biroului Juridic.

29. Prin notele scrise depuse și înregistrate sub nr. 4810/11.07.2022, petenta arată că în urma primirii citației, partea reclamată i-a solicitat într-o ședință operativă ca până a doua zi la ora 12,30 să-i facă mai multe situații, chiar dacă i s-a adus la cunoștință că este singură, deoarece colegii ei erau în concediu. Mare parte din situații nu aveau legătură cu petiția sa ci se încearcă denigrarea lor și justificarea unor abuzuri cu alte abuzuri. Petenta a făcut tot posibilul și a depus cele solicitate, cu mențiunea că excesul de sarcini într-un timp atât de scurt, constituie hărțuire.

30. Petenta arată că în data de 17.06.2022 a solicitat să i se facă o copie conformă cu originalul de pe dosarul său de personal, dar directorul general, prin rezoluție a refuzat, pentru ca petenta să îl informeze pentru ce anume îi este necesar. Printr-o adresă petenta îi comunică că nu are obligația aceasta, iar refuzul său este un abuz. Drept consecință,

petenta a primit câteva zile mai târziu, documentele solicitate.

31. În data de 01.07.2022 i se comunică petentei o informare emisă de Casa Națională de Pensii și Casa de Pensii Vâlcea prin care i se aduce la cunoștință că în curând va împlini vârsta de pensionare. Ca răspuns la aceasta, petenta le-a comunicat opțiunea sa de a-și continua activitatea până la 65 de ani.

32. În continuarea notelor scrise, petenta descrie o situație, petrecută în cursul unii iunie 2022, în care a fost insultată de către o persoană din afara societății, prieten cu directorul general, fără ca acesta să ia atitudine.

33. Se arată și că în urma negocierii CCM pe anul 2022-2023, Serviciul Resurse Umane, Salarizare și Arhivă au constatat că mai mulți salariați printre care și aveau salariul sub grilă, așa că l-au informat pe directorul general, iar acesta a decis să-i mărească salariul și i-a comunicat petentei să întocmească referat. Chiar și după această majorare (cu 250 lei), diferența dintre salariul acestuia și celălalt consilier juridic este tot discriminatorie.

34. Prin notele scrise depuse de petenți și înregistrate sub nr. 5388/02.08.2022, se precizează că în urma citării, partea reclamată a solicitat Consiliului de Administrație aprobarea modificării Organigramei, propunând desființarea Biroului Juridic, în ședința din 25.07.2022. Cum această propunere nu a fost aprobată, în data de 27.07.2022 au fost publicate pe site-ul societății scoaterea la concurs a postului de șef Birou Juridic și scoaterea la concurs/examen de recrutare din sursă internă a postului de șef Laborator de Apă.

35. Se precizează că un contract individual de muncă și implicit deținerea unei funcții de Șef Birou nu poate fi afectat de o condiție suspensivă sau rezolutorie deoarece potrivit Codului civil, *"condiția este suspensivă atunci când de îndeplinirea sa depinde eficacitatea obligației"*. Cum contractul individual de muncă este, de regulă, un contract pur și simplu, neafectat de modalități, el nu poate fi încheiat sub condiție suspensivă deoarece nu se poate concepe că nașterea efectelor acestui contract să fie în funcție de realizarea unui eveniment deopotrivă viitor și nesigur. De asemenea, el nu poate fi afectat nici de o condiție rezolutorie, deoarece în caz contrar, s-ar eluda prevederile legislației muncii, care stabilesc limitativ temeiurile și condițiile încetării sale. Astfel, potrivit art. 32 din Codul muncii pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Doar prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă probă în situația în care acesta debutează la același angajator dar într-o nouă funcție. În această situație, perioada de probă nu poate depăși perioadele prevăzute de art. 31 din Codul muncii, în niciun caz nu poate dura 2 ani și 7 luni, iar postul de șef birou ar fi trebuit scos la concurs cel mai târziu în câteva luni. Având în vedere aceste prevederi, postul de șef Birou Juridic a devenit definitiv și nu poate fi considerat vacant pentru a fi scos la concurs.

36. Depune înscrisuri, declarații de martori.

37. Prin concluziile scrise, înregistrate sub nr. 9135/15.12.2022, petenții susțin că partea reclamată face afirmații false ce nu pot fi susținute cu probe. Spre exemplu, în privința afirmației că i-ar fi solicitat avansarea fără concurs a fiului petentei, acesta susține că este o minciună, deoarece nu i-a cerut niciodată așa ceva, nici măcar nu ar fi avut o astfel de discuție. Fiul său a participat la concurs, dar cum contracandidatul acestuia a primit

întrebările și răspunsurile, a luat zece. Doar că acesta nu a făcut față atribuțiilor impuse a clacat, s-a îmbolnăvit și și-a dat demisia.

38. Petenta susține că litigiul cu fosta directoare tehnică, ..., a fost îndreptățit, aceasta și-a recunoscut greșeala și-a cerut iertare, drept urmare este una din martorele sale în acest litigiu.

39. Se precizează că Procedura privind acordarea drepturilor salariale convenite salariaților, a fost făcută ca urmare a măsurii dispuse de controlul Curții de Conturi, dar această procedură nu a fost respectată și nu este respectată, altfel cum s-ar fi putut majora salariile unui lot de 47 de salariați anterior negocierii CCM.

40. Petenta susține că monitorizarea video este legală, în condițiile în care angajații sunt informați și își exprimă acordul în acest sens, ceea ce în societate nu s-a întâmplat.

41. Se precizează că raportul de Control al Curții de Conturi Vâlcea nu o menționează că ar fi vinovată de neregulile constatate, nefiind sancționată. Dosarele la care se face referire, era ale unei foste angajate, ..., dosare vechi pentru care aceasta nu a făcut nimic, situația cunoscându-se atât de vechea conducere cât și de actuala. Faptul că nu a fost sancționată dovedește încă odată că aceasta a fost protejată lor.

42. În ceea ce privește faptul că i s-a mai mărit salariul lui ... cu 250,00 lei brut este adevărat, dar acest fapt s-a întâmplat urmare informării Consiliului de Administrație care a dispus mărirea cu 200,00 lei la salariu (deși cunoșteau diferența dintre salariile celorlalți consilieri juridici și volumul de muncă) și din "mărinimie" Directorul General i-a pus 250,00 lei brut.

43. Ceea ce nu declară directorul general, este că munca care era efectuată de 7 consilieri juridici care erau în organigramă dintre care 5 au plecat tot din cauza unor abuzuri, mai puțin cea care a ieșit la pensie, este efectuată de numai doi, cărora li se dau mereu atribuții noi, iar referatul pentru angajarea a cel puțin 3 consilieri juridici nu a fost aprobat pe considerentul că nu sunt multe dosare, de parcă munca consilierilor juridici se rezumă doar la dosarele pe rol. Toate dosarele de insolvență, dosare de executare, vizarea sutelor de contracte și toate celelalte atribuții legale nu reprezintă munca consilierului juridic în opinia acestuia.

44. Referitor la susținerea că ... nu a participat la cursurile gratuite organizate de Camera de Comerț Vâlcea deoarece a refuzat (din motive medicale) să se vaccineze anti COVID, se arată că petenta a depus referatul pentru achiziționarea unui curs GDPR care costa 900,00 lei anterior apariției pandemiei.

45. Petenta susține că, la sesizarea unei fapte evidente de discriminare, partea reclamată nu a luat nici o măsură împotriva persoanei vinovate deoarece era protejată acesteia, dar în schimb solicită să întocmească dosar penal împotriva unui salariat pentru o faptă penală inexistentă.

46. Petenta susține că singura care s-a înscris la concursul pentru postul de șef birou juridic a fost ..., persoana care se certa mereu cu aceasta, o provoca pentru a-i înregistra cu telefonul după care se ducea la Directorul General. Pentru că directorul general i-a cerut să participe la concurs, dar nu a fost bine pregătită profesional, luând doar 34 de puncte, aceasta a decis să plece la pensie anticipat.

47. Prin notele înregistrate sub nr. 1744/03.03.2023 petenta arată că în data de 04.01.2023 a fost scos din nou la concurs postul de șef birou juridic, deși acesta nu era

vacant. Deși procedura internă nu prevedea această posibilitate pentru comisia de examinare, partea reclamată a cerut UAT municipiul Râmnicu Vâlcea să facă solicitare, să participe personal din primăria Rm. Vâlcea în calitate de membri în comisia de examinare și apoi a dat Decizie de numire a comisiei deși nu avea competența legală, partea reclamată având contract de mandat în cadrul APAVIL S.A., iar funcționarii publici nu erau salariații societății. În urma acestui concurs nelegal a fost angajată doamna, iar după 11 zile de la angajare i-a pus la dispoziție un nou birou.

48. Petenta arată că deși concursul nu a fost legal, nu a contestat acest concurs în civil și a acceptat să revin pe postul deținut anterior de consilier juridic și cu aceeași fișă de post pe care am avut-o anterior.

49. Partea reclamată a cerut noii șefe de birou să actualizeze fișele de post prin introducerea unor noi atribuții, cum ar fi: "are obligația de a se deplasa la instanțele de judecată în vederea reprezentării societății cu ori ce mijloc de transport". Astfel, în data de 26.01.2023, pentru a se deplasa la Judecătoria Brezoi, petenta a rugat-o pe fiica sa să o ducă și i s-a decontat contravaloarea carburantului, chiar dacă în fața societății în momentul plecării sale erau 3 mașini parcate, dar nu puteau să se deplaseze nicăieri din decizia directorului general.

50. Petenta nu a fost de acord cu modificarea fișelor de post, așa că a menționat pe fișă refuzul semnării, indicând două puncte de vedere comunicate în anul 2021 și în anul 2022 cu privire la modificarea fișelor de post.

51. Petenta susține că într-o ședință operativă la care a participat a fost amenințată că va fi sancționată. În consecință, la data de 03.02.2023 a fost sancționată cu "avertisment" pentru că comunicat suportul letric al fișei sale de evaluare cu calificativul pe care l-a considerat corect, considerându-se că s-a încălcat procedura internă, deși așa era practica anilor anteriori și atunci nu s-a mai considerat abatere disciplinară. Aceasta contestat în instanță decizia.

52. O altă formă de hărțuire a părții reclamate o constituie faptul că pentru a se deplasa la instanță, consilierilor juridici au nevoie de bilete de voie, invocându-se un articol din regulamentul interne care prevede la art. 38 alin. 1 pct. 13" *Se interzice salariaților Părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului direct, să doarmă sau să aibă alte preocupări în timpul de lucru de natură să perturbe exercitarea atribuțiilor de lucru*". Petenta precizează că deplasarea la instanță nu poate constitui o părăsire a locului de muncă fără aprobarea șefului, atâta timp cât în fișa postului la desfășurarea activității sunt menționate și instanțele de judecată, iar șefa a fost și este informată de fiecare dată unde se pleacă. Mai mult de cât atât ori de câte ori se pleacă și se revine la sediul societății, agenții de pază menționează într-un registru. Dispoziția Directorului General este și discriminatorie întrucât nu se aplică și la salariații din celelalte servicii/birouri care se deplasează pe teren în interes de serviciu, această dispoziție ne privește numai consilierii juridici.

53. Ca urmare a faptului că nu a acceptat modificarea abuzivă a fișelor de post, partea reclamată a solicitat cercetarea disciplinare a celor 2 consilier juridici, iar în urma analizării atât a Regulamentului Intern din anul 2014 cât și a Regulamentului Intern din anul 2019 al societății, nu s-a identificat ca și abatere disciplinară refuzul semnării unei fișe de post modificată fără acordul salariatului.

54. Prin notele înregistrate sub nr. 3136/26.04.2023, petenta aduce al cunoștință că au fost demarate negocierile colective la nivel de societate, ca urmare a faptului că urmează să înceteze CCM. Partea reclamată, deși a început negocierea CCM fără niciun temei legal a dispus negocierea salariilor după bunul său plac, începând cu 21.04.2023 fiind majorate salariile, dar nu pentru toți salariații și nu în mod egal, li s-a pus în față actul adițional și li s-a cerut să semneze.

55. Petenții nu au fost chemați la negociere și nu au cunoștință dacă și alți salariați nu au fost chemați.

56. Petenta a contactat telefonic liderul de sindicat în data de 19.04.2023 și l-a întrebat ce reprezintă această majorare având în vedere că negocierile abia au început. Acesta i-a spus că reprezintă o indexare pe o vor primi toți salariații, indexarea fiind de 400,00 lei și că urmează a fi negociate salariile după finalizarea negocierilor, că vor lucra la grile etc. Dar, s-a dovedit a nu fi adevărat, deoarece nu toți salariații au primit la fel aceeași sumă .

Sușinerile părții reclamate

57. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 4843/12.07.2023, partea reclamată precizează că a dobândit calitatea de director general al SC APA VIL SA - Râmnicu Vâlcea prin decizia Consiliului de Administrație, începând cu data de 01.09.2020. Ulterior, în aprilie 2022 a fost numit în aceeași funcție, cu titlu provizoriu până în august 2022.

58. Având în vedere caracterul complex al funcției, situația dificilă a societății și obligațiile stabilite prin contractul de mandat, a solicitat o serie de lămuriri, date și informații, raportări indispensabile pentru buna organizare a companiei, prin minute ale ședințelor operative, serviciilor esențiale din cadrul companiei: departamentului financiar contabil, departamentului juridic, SPPSU, detectări pierderi.

59. Se arată că solicitările sale pentru verificarea și avizarea pentru legalitate a documentelor cu caracter juridic, analiza contractelor în derulare, analiza unor situații care puteau atrage răspunderea materială și juridică a societății, situații privind litigiile în curs pe grade de complexitate, situații și rapoarte cu privire la activitatea desfășurată etc.(conform fișei postului), au devenit o reală problemă pentru șeful de serviciu juridic, cauza nemulțumirilor principale ale petenților. Aceasta situație s-a acutizat în momentul i-a refuzat petentei transferul fără concurs și avansarea pe post a fiului său ... din funcția de cititor în cadrul APAVIL SA în funcția de consilier juridic în cadrul serviciului pe care îl conduce petenta, precum și majorarea salariului celui alt fiu - consilier juridic, petent și el.

60. În privința referatului privind majorarea salarială a consilierilor juridici, partea reclamată susține că nu a dat curs acesteia deoarece ca urmare a raportărilor privind activitatea departamentului juridic s-a constatat că numărul litigiilor era în scădere dar și atribuțiile personalului angajat în acest departament. După primirea referatului, partea reclamată i-a solicitat informații privind activitatea consilierilor juridici pentru a putea analiza oportunitatea unei eventuale majorări salariale, informații ce vizau: numărul de dosare aflate pe rolul instanțelor de judecată, stadiul lor, împărțirea pe grade dificultate, activitate curentă a consilierilor juridici. Întrucât aceasta nu a fost în măsură să prezinte o evidență sintetică a aspectelor solicitate, partea reclamată a solicitat raportări individuale pentru

fiecare consilier juridic cu intenția de a monitoriza fluxul de activitate în special în materia dosarelor aflate pe rolul instanțelor judecătorești.

61. În privința existenței unei note interne privind acordarea numerelor de înregistrare pentru documente după aplicarea rezoluției/ acestora de către conducătorul unității, se precizează că aceasta a reprezentat inițial o măsură organizatorică (preluată de la fosta conducere) valabilă exclusiv pentru documentele interne. Scopul acestei măsuri a fost acela de a evita înregistrări multiple ale unui document care putea suferi modificări urmare a consultărilor cu reprezentanții structurilor din cadru unității.

62. Repartizarea muncii la nivelul departamentului juridic este atributul șefului de serviciu, respectiv al petentei, iar din petiție nu rezultă în mod concret în ce a constat excesul de sarcini, ci doar faptul că petentul i-au fost repartizate un număr de dosare ca urmare a plecării unui consilier juridic și refuzul preluării de dosare de către alt consilier juridic.

63. Partea reclamată susține că partea de consultanță a consilierilor juridici are un caracter complex și indispensabil în respectarea legalității activității, solicitând serviciului juridic puncte de vedere cu privire la conotațiile juridice ale actelor pe care societatea ar urma să le încheie. Chiar și așa, din păcate, solicitările de consultanță fie nu au avut niciun răspuns, fie au fost refuzate explicit, fie au primit puncte de vedere care nu conțineau decât înșiruri de norme legislative neexplicate sub aspectul raționamentului completate de sintagme precum *"activitatea desfășurată de consilierul juridic este o activitate de mijloace și nu de rezultat"*, *"solicitarea este abuzivă"*, *"nu intră în atribuțiile de serviciu"*.

64. În privința afirmației făcute de petentă *"s-a încercat schimbarea opiniei consilierilor juridici și s-au făcut amenințări cu datul afară, cu scoaterea la concurs a posturilor"* partea reclamată susține că se face o confuzie între solicitarea de motivare a opiniilor expuse și încercarea de a schimba opinia consilierilor juridici. Refuzul de viză sau rapoartele de nelegalitate formulate chiar de petentă, confirmă faptul că nu s-a pus niciodată problema schimbării opiniilor consilierilor juridici, acestea fiind exprimate nevicat.

65. Din contră, se precizează că în condițiile în care, se depune la mapa directorului o adresă "INFORMARE" din partea șefului de birou juridic din a cărei exprimare se reține *"Având în vedere motivarea sentinței nu vom avea câștig de cauză în apel și vom și obligați la plata altor cheltuieli de judecată"*, fără ca la material să fie anexată măcar motivarea sentinței la care se face trimitere cu indicarea expresă a motivelor pentru care nu este oportună formularea unei cai de atac (valoarea litigiului era de peste 1 800 000 RON), nu se poate aprecia drept hărțuire sau discriminare față de alți angajați solicitarea de emitere a unei opinii juridice motivate.

66. În ceea ce privește afirmația petentei cu referire la numărul de înregistrare al înscrisurilor formulate de consilierii juridici, partea reclamată susține că dacă se face referire la termenele procedurale, se presupune că respectarea acestora rezultă din documentele aflate la dosarul cauzelor în care societatea este parte, mai mult, obligația de supraveghere și respectare a termenelor procedurale revine exclusiv consilierului juridic. Documentele provenite de la departamentul juridic erau făcute în câte două exemplare unul purtând mențiunea "primire" astfel că erau conformate prin semnătură olograf de Directorul General neexistând posibilitatea "rătăcirii" documentelor.

- 67.** Cu privire la afirmația petentei că au fost refuzate achitarea de taxe judiciare de timbru, partea reclamată îi solicită acesteia să se depună date și acte concrete.
- 68.** În privința solicitării petentului să îi fie achitate contravaloarea cursurilor GDPR, se precizează că la nivelul Camerei de Comerț și Industrie Vâlcea au fost organizate cu titlu gratuit cursuri acreditate, cursuri la care acesta a fost înscris de șeful ierarhic superior, dar nu a participa nefiind vaccinat.
- 69.** Cu referire la discrepanța salarială dintre salariul petentei și a altor șefi de birou din cadrul societății, partea reclamată precizează că la nivelul societății există și șefi de birou cu salarii inferioare celui de care beneficiază petenta dar și faptul că aceasta există dinaintea venirii părții reclamate.
- 70.** În ceea ce privește afirmația petentei cu referire la faptul că angajații sunt monitorizați excesiv, că au fost montate camere de supraveghere fără a fi informați salariații în prealabil, se arată că sistemele de monitorizare au fost montate anterior numirii părții reclamate în funcția de Director General și au ca unic scop asigurarea securității serviciilor care prezintă risc: casieria, seiful, arhiva, zonele de acces în imobil. Odată cu preluarea unui nou corp de clădire și amenajarea unui nou punct de acces în instituție, s-au montat două camere noi la parter și etajul 1 al imobilului la nivelul scărilor, monitorizarea zonelor de acces în instituție și la nivelul etajelor superioare reprezentând o obligație de ordin legal, cu atât mai mult cu cât, instituția nu beneficiază de pază pe timp de noapte.
- 71.** Partea reclamată susține că problemele reclamate nu sunt întemeiate, mai mult modalitatea de îndeplinire a sarcinilor de serviciu de către petenți poate fi calificată descendentă prin diminuarea volumului de muncă ori prin derobarea de sarcini generate în mod direct prin notele de propunere/avizele negative/notele de nelegalitate, adresate directoratului deși competența de apreciere asupra inițierii unor demersuri judiciare revenea petentei. De altfel, îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu rezultă și din concluziile Raportului de Control al Curții de Conturi în care se regăsește între *"persoanele cu atribuții în domeniul în care s-au constatat deficiențe"* și petenta.
- 72.** Partea reclamată precizează că aspecte similare cu cele reclamate în prezenta cauză au mai fost reclamate și în trecut existând o sesizare "anonimă" către ITM dar și Decizia nr. 5827/30.05.2012 emisă de Curtea de Apel Craiova și Hotărârea civilă nr. 1130/26.06.2012 emisă de Tribunalul Vâlcea, petenta neavând câștig de cauză.
- 73.** Prin notele scrise înregistrate sub nr. 9034/14.12.2022, partea reclamată apreciază că înscrisurile depuse și documentele anexate nu au caracter probator pentru petiția depusă de petenți, alegațiile acestora se rezumă exclusiv la nemulțumirile petentei în legătură cu activitatea curentă, solicitări din sfera fișei postului sunt calificate drept "abuzuri", sau excesul de sarcini este încadrat în categoria "hărțuire".
- 74.** Partea reclamată arată că petenții au tendința de a induce în eroare cu privire la volumul de dosare prin situații ce vizează dosare din anii 2013-2017, dosare definitive, litigii cu valori medii de 300-800 lei/dosar. Mai mult, pentru majoritatea litigiilor prezentate, s-a solicitat judecarea în lipsă, consilierii juridici neparticipând la dezbaterile dosarelor.
- 75.** În legătură cu declarațiile de martor depuse și pe care petenții se bazează, se apreciază că, pe lângă caracterul nesincer al acestora, ele nu au legătură cu eventuale acte de discriminare cu și despre petenți.

IV. Cadrul legal aplicabil

76. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(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. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 15 - Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie

aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

„(5) 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.”

„(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.”

„(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de

muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”

„(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.”

„(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”

„(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”

„(5⁷) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”

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.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

Art. 14 Interzicerea discriminării:

”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Art. 17 Interzicerea abuzului de drept

„Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmarește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic

Art. 3

"(2) Consilierul juridic angajat în munca are statut de salariat."

Art. 6

"Consilierii juridici au drepturile și obligațiile prevăzute de lege potrivit statutului profesional și reglementarilor legale privind persoana juridica în serviciul careia se afla sau cu care are raporturi 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

77. În fapt, Colegiul director reține că petenții sesizează posibile fapte de discriminare sau hărțuire la locul de muncă săvârșite asupra sa de către partea reclamată.

78. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură 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.

79. În ceea ce privește presupusele abuzuri, fapte penale, la care petenții fac referire în sesizare, Colegiul director constată că astfel cum a fost concepută O.G. nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării analizează discriminarea doar din perspectiva unor fapte de natură contravențională și nu se poate pronunța cu privire la fapte de natură penală, acestea nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, ele urmează să fie analizate de organele de cercetare penală.

80. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

81. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ - jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.

82. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

83. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă*”.

84. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1

din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

85. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind 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.

86. Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. (1): [...] „*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*” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „*fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

87. Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care 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*”.

88. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele/comportamentele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire la locul de muncă.

89. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

90. Conform cauzisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

91. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. *gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. *religie, convingeri, etc.*), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

92. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

93. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că în ceea ce privește locul de muncă al petenților, aceștia sunt angajați în cadrul SC APAVIL SA, petenta în funcție de șef birou juridic (sub condiție rezolutorie), iar petentul în funcția de consilier juridic.

94. În motivarea sesizării, petenta arată că în septembrie 2021 a formulat un referat pentru majorarea/negocierea salariilor consilierilor juridici din subordinea sa, iar de atunci a început să fie supusă sistematic unor hărțuiri repetate. Din înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director reține că în urma raportărilor privind activitatea departamentului juridic, numărul litigiilor fiind în scădere nu se justifică majorarea salarială solicitată.

95. În ceea ce privește faptul că printr-o notă internă era interzis a se da numere de înregistrare doar după ce se punea rezoluție pe documente, Colegiul director reține din punctul de vedere al părții reclamate că la nivelul societății exista o notă internă (2119/22.01.2021) preluată de la fosta conducere care era valabilă exclusiv pentru documentele interne pentru a se evita înregistrările multiple ale unui document care putea suferi modificări. Această notă internă a fost anulată prin nota internă nr. 9352/04.04.2022.

96. Legat de faptul că s-a dispus ca fiecare consilier juridic să facă rapoarte de activitate zilnică și să prezinte situația dosarelor pe rol, Colegiul director reține că acestea au fost solicitate și altor departamente, ca urmare a faptului că partea reclamată, fiind nou numit în funcția de director general trebuia să cunoască situația de fapt și de drept a societății, fiind vorba de raportări indispensabile pentru buna organizare a companiei.

97. În privința defavorizării unor salariați prin stabilirea unor sarcini de serviciu în exces față de alți colegi, Colegiul director reține că situația creată s-a datorat plecării din societate a unui consilier juridic și preluării dosarelor acestuia de către petent și pentru că cel de-al doilea consilier juridic a refuzat preluarea motivând că va pleca la pensie. Organizarea activității structurii este atributul exclusiv al șefului de serviciu, iar o eventuală abatere constând în refuz poate duce la cercetarea disciplinară a celui în culpă.

98. Colegiul director reține de asemenea că le-au fost solicitate consilierilor juridic puncte de vedere pe probleme economice, tehnice, de management, ce după susținerile petentei exced atribuțiilor legale ale consilierilor juridici. Cum potrivit art. 10 lit. a) din Statutul profesiei de consilier juridic "a) *Activitatea profesională a consilierului juridic se realizează prin:*

- *consultații și cereri cu caracter juridic în toate domeniile dreptului;*
- *redactarea de opinii juridice cu privire la aspecte legale ce privesc activitatea acesteia;*
- *redactarea proiectelor de contracte, precum și negocierea clauzelor legale contractuale;*
- *asistența, consultanța și reprezentarea juridică a persoanelor juridice și a altor entități interesate;*
- *redactarea de acte juridice, atestarea identității părților, a consimțământului, a conținutului și a datei actelor încheiate, care privesc persoana juridică în favoarea căreia consilierul juridic exercită profesia;*
- *avizarea și contrasemnarea actelor cu caracter juridic;*
- *verificarea legalității actelor cu caracter juridic și administrativ primite spre avizare;*
- *semnarea la solicitarea conducerii, în cadrul reprezentării, a documentelor cu caracter juridic emenate de la persoana juridică sau de la instituția publică reprezentată;...*", în consecință, consultanța acestora are un caracter complex, dar indispensabilă în actele juridice pe care societatea le semnează. De asemenea, potrivit art. 3 alin. (2) și art. 6 din Legea nr. 514/2033 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, consilierul juridic angajat în munca are statut de salariat și are drepturile și obligațiile prevăzute de lege potrivit statutului profesional și reglementărilor legale privind persoana juridică în serviciul căreia se află sau cu care are raporturi de muncă.

99. În privința refuzului achitării contravalorii cursurilor GDPR, Colegiul director reține că pe perioada pandemiei, la nivelul Camerei de Comerț și Industrie Vâlcea au fost organizate cu titlu gratuit cursuri acreditate, cursuri la care petentul a fost înscris de șeful ierarhic superior, dar nu a participa nefiind vaccinat.

100. Legat de discrepanța dintre salariul petentei și cel al altor șefi de birou, Colegiul director reține din punctul de vedere al părții reclamate că la nivelul societății există și șefi de birou cu salarii inferioare celui de care beneficiază petenta dar și faptul că aceasta există dinaintea venirii părții reclamate la conducerea societății. Din punct de vedere salarial, petenta beneficiază de un salariu brut cu 2000 lei mai are decât grila de salarizare pe unitate, cu o majorare de 300 lei la data de 25.03.2022, iar petentul

beneficiază de un salariu brut cu 200 lei mai are decât grila de salarizare pe unitate, cu o majorare de 250 lei la data de 29.06.2022, încasând cu peste 1000 lei decât toți colegii încadrați în același post în societate.

101. În ceea ce privește afirmația cu referire la faptul că angajații sunt monitorizați excesiv, că au fost montate camere de supraveghere fără a fi informați salariații în prealabil, Colegiul director reține din punctul de vedere al părții reclamante că sistemele de monitorizare au fost montate anterior numirii părții reclamante în funcția de Director General. Cu toate acestea, ele au ca unic scop asigurarea securității serviciilor care prezintă risc: casieria, seiful, arhiva, zonele de acces în imobil. De asemenea, odată cu preluarea unui nou corp de clădire și amenajarea unui nou punct de acces în instituție, s-au montat două camere noi la parter și etajul 1 al imobilului la nivelul scărilor, monitorizarea zonelor de acces în instituție și la nivelul etajelor superioare reprezentând o obligație de ordin legal, cu atât mai mult cu cât, instituția nu beneficiază de pază pe timp de noapte.

102. Colegiul director mai reține și că aspecte similare cu cele reclamante în prezenta cauză au mai fost reclamante și în trecut existând Decizia nr. 5827/30.05.2012 emisă de Curtea de Apel Craiova în dosarul nr. 4818/90/2011.

103. Colegiul director constată că celelalte capete de cerere introduse în cauză după primul termen de audiere (12.07.2022) se clasează potrivit art. 11 alin. (2) din 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. 120/12.02.2024¹.

104. Raportat faptele descrise de către petentă, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire și constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații anologice, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

105. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate n.n. art. 2 alin. (1)) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”².

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

¹ "Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii."

² A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *lipsă criteriu*;
2. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, pentru presupusele fapte prezentate de petenți ca fiind abuzuri, fapte penale - *competența revine organelor de cercetare penală*;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA Maria - Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu Cosmin - Membru

*Data redactării: 12.07.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu