



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 210**  
**din 04.07.2012**

**Dosar nr:** 405/2011

**Petiția nr:** 6.045/24.10.2011

**Petentă:** N C C

**Reclamați:** Ș G, S.C. CEZ ROMÂNIA S.A., S.C. CEZ Distribuție S.A.

**Obiect:** Egalitate în domeniul muncii, hărțuire, victimizare.

**I. Numele, domiciliul sau reședința și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1. N C C

**I. 2. Numele, domiciliul ales și sediul reclamațiilor**

2.1. Ș G

2.2. S.C. CEZ ROMÂNIA S.A., .

2.3. S.C. CEZ DISTRIBUȚIE S.A., ...

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petenta reclamă faptele de discriminare cărora le-a fost supusă în calitate de angajată a firmelor reclamate, discriminare pe baza criteriului de sex prevăzută de art. 6 alin. 4 din **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**, solicitând sancționarea persoanelor care se fac vinovate în baza art. 46 alin. 3, lit. b) din **Legea nr. 202/2002**. Petenta consideră totodată că a fost hărțuită de primul reclamat. Invocă victimizarea, pe motivul că i s-a desfăcut contractul de muncă în urma sesizării Inspectoratul Teritorial de Muncă.

**III. Citarea părților**

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

3.2. Petenta și primul reclamat au fost invitate, prin **Adresa nr. 6.045/11.11.2011** (petenta), respectiv **nr. 6.391/11.11.2011** (reclamatul), la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) pentru audieri în data de 24.11.2011.

3.3. Părțile au fost recitate pentru data de 13.12.2011, în urma introducerii în cauză de către petentă și a reclamațiilor 2 și 3, prin **Adresa nr. 6.677/29.11.2011**.

3.4. Părțile au fost recitate pentru data de 19.04.2012 (**Adresa nr. 1536/27.03.2012**).

3.5. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta susține prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 6.045/24.10.2011** că și-a desfășurat activitatea în slujba celor doi angajatori — societăți comerciale membre ale aceluiași grup de societăți. Astfel, începând cu data de 08.10.2010 a fost angajată pe postul de consilier juridic cu contract de muncă cu normă parțială (2 ore pe zi) în cadrul celui de-al treilea reclamat, desfășurându-și activitatea în același timp în cadrul departamentului juridic al celui de-al doilea reclamat, fiind subordonată Managerului Departamentului Juridic. Ca urmare a reorganizării celui de-al doilea reclamat, începând cu data de 01.07.2010, Departamentul Juridic a fost integrat în Direcția Servicii Comune, condusă de primul reclamat.

În data de 11.09.2010, petenta susține că a primit de la Directorul General al celui de-al doilea reclamat, oferta de a deveni manager al departamentului juridic, în condițiile în care intenționa să concedieze persoana care ocupa funcția de manager al departamentului juridic de la acel moment, având în vedere că anumite persoane din managementul companiei se plânseseră de comportamentul și performanțele scăzute ale acesteia.

După respectiva întâlnire, petenta a observat o atitudine nepotrivită din partea directorului Direcției Servicii Comune, gesturi cu conținut explicit sexual. În repetate rânduri, petenta susține că acest domn i-a adus diverse prejudicii, prin prisma relației acestuia cu directorul general al celui de-al doilea reclamat, odată cu demararea procedurii de cercetare disciplinară împotriva acesteia. De asemenea, petenta consideră că fiecare propunere venită din partea directorului general de promovare în poziția de manager al departamentului juridic, a fost zădărnicită de către primul reclamat, în timp ce gesturile acestuia cu tentă sexuală căpătau amploare.

Odată cu decizia petentei de a informa conducerea firmei cu privire la atitudinea directorului Direcției Servicii Comune, petenta susține că directorul general a decis organizarea unei comisii de analiză referitoare la hărțuirea sexuală în data de 09.03.2010, care s-a finalizat cu declarația acesteia prin care infirma propriile afirmații, urmare a presiunilor membrilor comisiei în acest sens.

Ulterior acestui moment, petenta afirmă că nu a mai primit mailuri de la primul reclamat, întâlnirile cu acesta fiind reduse, fapt care a adus cu sine însă și o izolare a acesteia față de restul colegilor, contactul cu aceștia fiind aproape inexistent, inclusiv prin prisma atribuțiilor specifice postului.

Urmare a cercetărilor demarate, comisia de analiză a recomandat externalizarea departamentului juridic, ceea ce nu s-a și întâmplat, petenta susținând că i-au fost întocmite fără un motiv real trei referate de abatere disciplinară soldate cu trei avertismente în aproape 20 de zile.

Petenta consideră că cele două societăți angajatoare reclamate se fac vinovate de favorizarea tratamentului de răzbunare și de discriminare continuă, prin atitudinea de pasivitate, inclusiv prin faptul că timp de un an au omis angajarea unui manager

juridic, permițând astfel ca primul reclamat, directorul Direcției Servicii Comune să exercite asupra petentei autoritatea conformă ierarhiei posturilor.

Începând cu luna octombrie, petenta susține că primul reclamat a reluat acțiunile de amenințare directă și hărțuire îndreptate împotriva sa. De asemenea, petenta mai menționează că din data de 27.09.2011 este singurul angajat al societății reclamate care nu are acces în întreaga clădire a firmei, la etajele 1 și 2, având acces doar la etajul 4, unde își desfășoară activitatea, deoarece de la aceasta data cardul ei de acces nu funcționează și pentru etajele 1 și 2. Deși a sesizat conducerea această problemă, răspunsul primit a fost acela precum că ar fi o problema tehnică extrem de complicată.

4.1.2. Urmare a citației prin care petentei i s-a pus în vedere excepția tardivității introducerii sesizării cu privire la faptele reclamate petrecute înainte de data de 24.10.2010, petenta precizează prin e-mailul înregistrat cu nr. **6.394/11.11.2011** că faptele la care face referire prin petiția inițială s-au desfășurat după cum urmează: faptele de discriminare reglementate de art. 6 alin. 4 din **Legea nr. 202/2002**, referitoare la discriminarea unei persoane care a respins un comportament de hărțuire sexuală s-au manifestat în perioada ianuarie 2011 – 09.11.2011 (data concedierii petentei); discriminarea privind interzicerea accesului la etajele 1 și 2 ale companiei s-a manifestat din data de 27.09.2011 – 09.11.2011.

4.1.3. Prin **Adresa nr. 6.632/24.11.2011**, petenta formulează cerere de completare a petiției inițiale, prin care extinde sfera persoanelor reclamate și la reclamații 2 și 3, solicită obligarea celor două persoane juridice reclamate la repunerea în situația anterioară față de emiterea **Deciziilor de concediere nr. 115/09.11.2011**, respectiv **nr. 819/09.11.2011**, în sensul reluării raporturilor de muncă cu aceasta. De asemenea, petenta înțelege să completeze cererea inițială și cu solicitarea ca persoanele reclamate să fie sancționate pentru săvârșirea contravențiilor prevăzute de **O. G. nr. 137/2000**, după cum urmează:

1. discriminarea prevăzută de art. 2 alin. 1 și 2, în ceea ce privește acordarea de condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, precum și a unui salariu egal pentru muncă egală;

2. hărțuirea de către persoanele reclamate prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant și ofensator, faptă sancționată de art. 2 alin. 5;

3. victimizarea constând în concedierea disciplinară, pe loc și fără preaviz, urmare a inspecției efectuate în data de 28.10.2011 la sediul celui de-al doilea reclamat de către reprezentanții Inspectoratului Teritorial de Muncă București, instituție căreia petenta s-a adresat cu o reclamație în data de 24.10.2011 referitoare la încălcarea de către persoanele reclamate a prevederilor **Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**.

4. fapta de discriminare reglementată de art. 6 alin. (2), (3) și (4) din **Legea 202/2002** referitoare la deciziile privind discriminarea bazată pe criteriul de sex, și discriminarea unei persoane care a respins un comportament ce ține de hărțuirea și hăituirea sexuală a acesteia.

5. discriminarea în exercitarea dreptului la muncă bazată pe opinii profesionale, reglementată de art. 14 al **Convenției Europene a Drepturilor Omului**.

Petenta susține că, deși la angajarea sa pe postul de jurist, avea atribuții de asistență juridică și avizare, începând cu luna noiembrie 2010, activitatea de avizare a fost dată în sarcina colegilor juriști din provincie, atribuțiile sale fiind înlocuite cu reprezentarea în fața instanțelor judecătorești din județele Olt și Argeș, fapt care îi

îngreuna activitatea și se solda cu ore suplimentare fără a fi retribuite sau compensate. În aceeași perioadă, petenta menționează că volumul de muncă s-a mărit, în condițiile micșorării salariului, odată cu încetarea contractului său de muncă cu normă parțială încheiat cu S.C. CEZ Servicii S.A., deși la momentul angajării, cu 10 luni mai devreme, nu i se spusese că acel contract ar avea perioadă limitată.

Petenta aduce astfel în discuție discriminarea căreia a fost supusă în ceea ce privește condițiile de muncă comparativ cu altă colegă jurist care își desfășura activitatea doar local în Craiova, față de petentă care avea în principal activitate de teren, precum și comparativ cu alți colegi bărbați care desfășurau o activitate similară (deși, volumul de muncă nu era echivalent: petenta desfășurându-și activitatea pe raza a patru județe: Olt, Argeș, Dolj și București, în timp ce colegii săi acopereau activitatea pe câte două județe, din care unul era cel de reședință), însă față de care avea venitul cel mai mic.

De asemenea, în decursul anului 2011, petenta susține că primul reclamat a dispus să-i fie diminuate atribuțiile aferente locului de muncă din București. În urma reclamațiilor adresate conducerii companiei, petenta susține că nu a reușit să obțină o schimbare a situației în care se regăsea în ceea ce privește deplasările efectuate în provincie, iar începând cu luna septembrie, discriminarea a continuat prin restricționarea accesului său în sediul companiei din București, la etajele 1 și 2, faptă care se încadrează în opinia petentei la lit. h) a art. 10 alin. 1 din **O.G. 137/2000**.

Petenta consideră că deși nu are cunoștință de o dispoziție expresă dată de conducerea persoanelor juridice reclamate de a fi discriminată, însăși toleranța acestora față de acțiunile repetate și continue de discriminare efectuate de către primul reclamat, în pofida faptului că a reclamat acest tratament în nenumărate rânduri la conducerea celui de-al doilea reclamat (noiembrie 2010 și februarie, martie, august, septembrie 2011), faptul de a nu dispune încetarea de către primul reclamat a acțiunilor de discriminare precum și refuzul de a angaja un Legal Manager care s-ar fi interpus în ierarhie între petentă și directorul de Servicii Comune, echivalează cu o dispoziție de a discrimina comisă prin omisiune, deci omisiunea de a solicita încetarea discriminării și omisiunea de a dispune o măsură ce ar fi condus la încetarea discriminării. Astfel, petenta apreciază că persoanele juridice reclamate se fac răspunzătoare pentru fapta de discriminare prevăzută de art. 2 alin. 2 din **O.G. 137/2000** potrivit căroră „*dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. 1 este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.*”

Referitor la fapta de hărțuire prevăzută și sancționată de art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**, petenta susține că a fost supusă tratamentului injust din partea primului reclamat de la momentul plecării din companie a fostului manager al Departamentului Juridic, reclamatul prevalându-se de poziția de director de Servicii Comune și de pretinsa calitate de Legal Manager încredințată de conducerea companiei în luna noiembrie 2011.

Petenta aduce în discuție netemeinicia și nelegalitatea procedurilor disciplinare căroră a fost supusă, indicând faptul că deși a fost singurul consilier juridic supus unui număr de șase proceduri disciplinare, activitatea sa profesională a fost evaluată cu indicatori de performanță foarte buni. De asemenea, petenta își bazează afirmațiile cu privire la nelegalitatea procedurilor disciplinare și pe **Procedura internă a companiei privind sancționarea abaterilor disciplinare**, în sensul că referatele de abatere disciplinară au fost întocmite de primul reclamat, acesta nefiind șeful ierarhic al petentei și nici nu au fost contrasemnate de superiorul ierarhic al celui care a întocmit referatul.

De asemenea, petenta consideră că după un an de abuzuri, odată cu reclamațiile pe care le-a înaintat atât către CNCD, dar și către Inspectoratul Teritorial de Muncă București, a fost concediată într-un mod agresiv și ofensator, fapt care se încadrează în sfera de aplicare a art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000** care reglementează și sancționează contravențional „*orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea tratamentului egal și al nediscriminării.*”

Petenta consideră că a fost supusă în același timp unei discriminări pe criteriu de sex, astfel cum este definită și sancționată de art. 6 alin. 2, 3 și 4, precum și de art. 11 din **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, pentru că a respins un comportament de hărțuire sexuală.

Petenta precizează în aceeași măsură că a fost discriminată și datorită faptului de a avea o opinie diferită de cea a altui jurist sau pentru că a arătat că regulile de organizare a departamentului juridic contraveneau **Legii nr. 514/2006 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic.**

Petenta anexează la cererea sa următoarele probe:

- deciziile de sancționare;
- corespondența electronică cu primul reclamat

## **4.2. Susținerile reclamațiilor**

4.2.1. Primul reclamat, prin reprezentant convențional menționează prin punctul de vedere formulat cu privire la memoriul petentei, înregistrat la CNCD cu **nr. 6.633/24.11.2011**, istoricul raporturilor de muncă ale petentei

Astfel, petenta a fost angajată pe postul de consilier juridic cu normă întreagă la al doilea reclamat, respectiv cu normă redusă (10 ore/săptămână) la S.C. CEZ Servicii S.A. (în continuare CEZ Servicii), unde primul reclamat figura ca șef ierarhic în calitate de director general. La data de 08.10.2010, petenta a fost angajată pe postul de consilier juridic cu normă redusă (5 ore/săptămână) și la cel de-al treilea reclamat, până la sfârșitul anului 2010, când CEZ Servicii a fuzionat cu cel de-al doilea reclamat, moment în care urmare a acestei reorganizări, a încetat acest ultim contract de muncă începând cu data de 01.01.2011.

Urmare a vacantării funcției de Manager al Departamentului Juridic, sarcinile de serviciu aferente au fost preluate de către primul reclamat, în calitate de Director Servicii Comune, direcție înființată în cadrul celui de-al doilea reclamat ca urmare a fuziunii prin absorbție a CEZ Servicii, acesta fiind superiorul ierarhic imediat al petentei, începând cu data de 01.12.2010.

În perioada desfășurării activităților în cadrul celor trei companii petenta a dat dovadă de un comportament inadecvat raporturilor de muncă, prin refuzul manifestat în mod repetat de a îndeplini sarcinile dispuse de superiorul ierarhic sau atitudine contrară prevederilor din **Regulamentul de ordine interioară** sau **Codul de conduită etică**, ceea ce a condus la inițierea unor proceduri repetate de sancționare disciplinară. Cu toate că au existat cinci astfel de demersuri în cursul unui singur an, reclamatul susține că s-a renunțat la finalizarea primelor două proceduri de constatare și sancționare a abaterii disciplinare, în speranța că petenta își va revizui comportamentul în viitor.

Într-un prim demers inițiat la data de 8.10.2010, managerul Departamentului Juridic anterior primului reclamat i-a întocmit petentei un referat de abatere disciplinară finalizat cu aplicarea sancțiunii avertismentului scris. Urmare însă a unui angajament verbal dat Președintelui Directoratului, conducerea societății a renunțat

la aplicarea sancțiunii, acordând petentei clemență și șansa de a-și revizui atitudinea și comportamentul prin realizarea la timp și în mod corespunzător a sarcinilor de serviciu și a respectării **Regulamentului de ordine interioară**.

O a doua procedură de cercetare disciplinară a fost inițiată în baza referatului de abatere disciplinară întocmit la data de 21.02.2011 de către primul reclamat, în calitate de superior direct al petentei, moment în care deși reprezentantul legal al celui de-al doilea reclamat a decis continuarea procedurii de cercetare a abaterilor sesizate, prin numirea membrilor comisiei de cercetare disciplinară, primul reclamat acordând o nouă șansă subordonatei sale de a-și îndrepta comportamentul.

La data de 8 februarie 2011 petenta a sesizat cel de-al doilea reclamat cu privire la săvârșirea, de către primul reclamat, a unor pretinse fapte de intimidare și hărțuire sexuală împotriva sa, cercetare care s-a finalizat cu încadrarea de către petentă a faptelor descrise ca pretinse acte de „hărțuire psihologică”. În urma investigațiilor efectuate de o comisie numită în acest scop, s-a reținut caracterul nereal al susținerilor referitoare la climatul din departamentul juridic, pretinsa atitudine nepotrivită și pretinsele gesturi cu conținut explicit sexual ale reclamatului.

Reclamatul susține că, în disprețul dovezilor de îngăduință ale superiorilor săi, petenta a continuat să săvârșească noi abateri disciplinare, în anul 2011, faptele petentei făcând obiectul a trei proceduri de cercetare disciplinară, una dintre acestea fiind declanșată în contextul aducerii la cunoștința angajatorului a unei grave greșeli profesionale imputabile petentei în urma acestora fiind aplicate sancțiuni, de la avertisment scris, la desfacerea disciplinară a contractelor individuale de muncă.

În contextul celor susținute de către petentă prin memoriul său, raportate la aspectele învederate prin punctul de vedere, primul reclamat consideră că faptele relatate de petentă sunt lipsite de suport real, demersul său constituind în fapt o altă încercare de discreditare a reclamatului, în scopul găsirii unei justificări a gravelor încălcări ale cadrului regulamentar al activității în cadrul companiilor reclamate.

Reclamatul înțelege să invoce excepția tardivității introducerii petiției în fața CNCD cu privire la faptele care privesc pretinsul gest indecent imputat reclamatului, din luna august 2010, comentariile negative la adresa petentei ce ar fi fost făcute de reclamat în fața conducerii celui de-al doilea reclamat în septembrie 2010, în scopul de a împiedica o eventuală promovare a petentei, pretinsa intimidare a petentei prin mailul „agresiv” din data de 02.10.2010, precum și pretinsele demersuri privind punerea petentei sub cercetare disciplinară în luna octombrie 2010.

Pe fond, reclamatul consideră că susținerile petentei privind existența unor fapte de discriminare pe criterii de sex nu pot fi reținute în contextul cadrului legal reprezentat de **Legea nr. 202/2002**, art. 11, potrivit căruia, pentru a fi în prezența unui act de discriminare, trebuie îndeplinite următoarele condiții: existența unui „comportament nedorit” constând în „hărțuirea” sau „hărțuirea sexuală” unei persoane, iar scopul actului de hărțuire ori efectul acestuia să constea în crearea unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare la locul de muncă, sau/și influențarea negativă a situației angajatului în ceea ce privește promovarea profesională, veniturile acestuia, în cazul refuzului de a accepta un anumit comportament legat de viața sexuală.

Cu toate că aspectele referitoare la pretinsele gesturi cu conotații sexuale, pretinsele acțiuni care au urmărit intimidarea petentei, precum și mailul din data 02.10.2010 adus în discuție de către petentă nu mai pot face obiectul unei investigații, conform reclamatului, întrucât excede termenului de an aplicabil în materie, acesta dorește să aducă argumente care pot infirma susținerile petentei.

Astfel, aspectele invocate mai sus au făcut obiectul unei investigații interne, derulată în conformitate cu prevederile art. 39 alin. 1 și 2 din **Legea nr. 202/2002**, investigație care s-a finalizat prin emiterea unui raport pe baza probatorului administrat și prin care nu s-au confirmat susținerile petentei, neputându-se reține în sarcina primului reclamat un comportament neadecvat la locul de muncă.

De asemenea, reprezentantul reclamatului precizează că preținsele corespondențe de amenințare și intimidare întrunesc în fapt caracterul unor solicitări repetate ale superiorului ierarhic direct către petentă în sensul de a se conforma dispozițiilor **Regulamentului de ordine interioară** și **Codul de conduită etică**. În acest sens, reclamatul dorește să contraprobeze afirmațiile petentei referitoare la preținsele presiuni și tonul „agresiv” folosit în corespondența adresată ei, aducând în discuție chiar documentul de care petenta înțelege să se folosească, respectiv corespondența din data de 02.10.2010, corespondență generată chiar de refuzul constant al petentei de a respecta **Regulamentului de ordine interioară**.

În ceea ce privește susținerile petentei cu privire la implicarea primului reclamat în diminuarea salariului acesteia, reprezentantul reclamatului dorește să sublinieze caracterul nereal al afirmațiilor, fapt susținut de actul adițional la contractul petentei cu **nr. 35861/21.10.2010**, prin care i-a fost acordată o majorare salarială în cuantum de 250 lei, fără a se opera modificări la programul de lucru parțial de 5 ore/săptămână. În acest context, reclamatul mai precizează faptul că în cadrul companiilor reclamate angajații beneficiază, o dată la 3 luni, de bonusuri care se calculează pe baza evaluării indicatorilor de performanță, aspecte care sunt aduse la cunoștința tuturor angajaților în mod transparent, public pe internet, inclusiv petenta fiind la curent cu acestea, precum și cu propriile evaluări, din moment ce a semnat spre luare la cunoștință și nu le-a contestat deși avea posibilitatea legală.

În ceea ce privește nemulțumirile petentei cu privire la schimbarea atribuțiilor profesionale ale acesteia în ceea ce privește activitatea de reprezentare judiciară, reprezentantul reclamatului precizează că odată cu solicitarea petentei de la începutul anului 2011, au fost luate măsuri în sensul reducerii eforturilor pe care aceasta trebuia să le depună în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu (punerea la dispoziție sa a unor șoferi pentru deplasarea în provincie în vederea soluționării cauzelor din justiție), încercarea unei redistribuiri a cauzelor și către ceilalți consilieri juridici, soluții la care petenta a răspuns cu încălcarea **Regulamentului de ordine interioară**.

Cu privire la comparabilitatea cu alți colegi/colage ale petentei, reclamatul subliniază că activitățile și atribuțiile sunt distribuite aproximativ egal între cei șase consilieri juridici angajați în cadrul companiilor reclamate, în funcție de volumul și competențele de activitate, fiecare dintre aceștia având atribuții de reprezentare în dosare în instanță și consultantă. În ceea ce privește ponderea deplasărilor în provincie și numărul de kilometri parcurși, din evidența centralizată pentru perioada octombrie – decembrie 2010 și ianuarie – septembrie 2011, s-a constatat că media lunară cea mai mare a kilometrilor parcurși este a unui alt consilier juridic, doamna N D nefiind inclusă în statisticile respective întrucât locuiește în Craiova și asigură reprezentarea pentru cele mai multe dosare.

Raportat la afirmațiile petentei în legătură cu pretinsa faptă prin care s-ar fi urmărit eliminarea petentei din companie sub pretextul propunerii încheierii unui contract de avocat, reprezentantul reclamatului învederează faptul că această propunere a fost parte din strategia existentă la un moment dat privind externalizarea serviciilor juridice, fapt concretizat în anul 2011, dar suspendat pentru moment. În ceea ce privește ocuparea postului de manager al Departamentului

Juridic, reclamatul face precizarea că s-au depus eforturi pentru selectarea unui manager juridic, prin apelarea unei firme de recrutare, procesul dovedindu-se a fi unul greoi, având în vedere exigențele postului.

În ceea ce privește afirmațiile petentei referitoare la restricționarea în mod abuziv a accesului acesteia la etajele 1 și 2 ale clădirii în care își desfășura activitatea, reprezentantul reclamatului precizează că această decizie a fost luată de către domnul S G de la Direcția Resurse Umane, în urma încercărilor repetate ale petentei de a intra în încăperi în care salariații de un anumit nivel ierarhic nu aveau acces, petenta putând avea acces însă prin intermediul unui salariat din recepția/open space-ului de la etajul respectiv.

Reprezentantul reclamatului subliniază că raportat la argumentele expuse, faptele prezentate de către petentă nu întrunesc condițiile unor fapte de discriminare pe criterii de sex, întrucât nu sunt îndeplinite condițiile art. 11 din **Legea nr. 202/2002**, din moment ce nu există un comportament neadecvat al reclamatului, acesta nu a exercitat presiuni sau mijloace de intimidare a petentei și nici nu a influențat negativ situația petentei în ceea ce privește promovarea profesională, veniturile acesteia.

Reclamatul înțelege să-și susțină punctul de vedere prin administrarea probei cu înscrișuri în anexă.

4.2.2. Urmare a ședinței de audieri din data de 13.12.2011, reclamații depun un punct de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 6.933/13.12.2011**, prin care reiterează susținerile din apărarea precedentă, aducând precizări suplimentare raportate la completările petentei depuse la primul termen de audieri, respectiv cu privire la societățile angajatoare, introduse în cauză de către petentă ca reclamații.

Reclamații prin reprezentant precizează că raportat la solicitarea petentei în ceea ce privește repunerea în situația anterioară față de emiterea deciziilor de concediere, CNCD nu este competent a dispune această măsură, doar instanța de judecată putând analiza legalitatea concedierii și dispune reîncadrarea petentei de către cele două persoane juridice reclamate.

De asemenea, reclamații înțeleg să invoce excepția tardivității introducerii sesizării în legătură cu pretenziile fapte de discriminare cărora petenta susține că a fost supusă în exercitarea dreptului său la muncă fapte bazate pe criteriul opiniilor profesionale petrecute în luna mai a anului 2010.

Reclamații precizează că, pentru a putea fi calificată o faptă de discriminare, persoana, victimă a discriminării, trebuie să dovedească că, în situații comparabile, alte persoane au beneficiat de un tratament favorabil. Iar comparabilitatea invocată de petentă cu referire la luna noiembrie a anului 2010 nu are susținere întrucât la acel moment nu s-a creat o situație de inechitate între consilier juridici, având loc în fapt doar o redistribuire a dosarelor din cadrul Departamentului juridic raportat la cerințele societății, dar în strânsă corelație cu atribuțiile specifice fișelor de post.

Reclamații mai arată următoarele:

- atribuțiile de serviciu ale petentei nu au fost modificate;
- petenta răspundea de cel mai mic număr de dosare;
- petenta avea unul din cele mai mari venituri;
- procedurile disciplinare au respectat dispozițiile legale;
- nu există legătură între plângerea înaintată la Inspectoratul Teritorial de Muncă București și desfacerea contractului de muncă, întrucât cercetarea disciplinară a început înainte de această plângere și petenta a fost convocată la conciliere pentru data de 27.10.2011.



### 4.2.3. Raportul de investigații

4.2.3.1. Prin **Rezoluția nr. 22 din 16.01.2012** s-a dispus efectuarea unei investigații la fața locului.

4.2.3.2. Din **Raportul de investigații** întocmit la data de 14.03.2012 precizează următoarele:

„La sediul societății, echipa de investigații a purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. G Ș – reclamat;
- d-na D V – director executiv S.C. CEZ Distribuție S.A.;
- dl. E B – director Servicii Clienti CEZ Romania S.A.;
- dl. F C – consilier juridic;
- d-na C P – HR manager.

În fața echipei de investigație domnul **E B** a susținut următoarele:

- o cunoaște pe doamna C N prin prisma relațiilor de serviciu dintre Compartimentul Juridic și Departamentul Servicii Clienti, colaborarea făcându-se mai mult prin e-mail;

- îl cunoaște pe domnul G Ș de aproximativ 6 ani, timp în care acesta a dat dovadă de un comportament ireproșabil în relația cu colegii, colaboratorii, șefii și subordonații;

- în data de 08.11.2011, la Pitești, s-a întrunit Comisia de cercetare disciplinară a doamnei C N, dumnealui fiind președintele acestei Comisii; după studierea tuturor documentelor aflate la dosarul cauzei precum și după audierea doamnei C N, Comisia a reținut săvârșirea unor abateri disciplinare grave ale petentei, cum ar fi:

- neîndeplinirea obligației de a depune întâmpinare în numele și pentru CEZ România în dos. nr. 317/104/2010\* aflat pe rolul Tribunalului Olt;
- neprezentarea la termene în două dosare diferite, în mod nejustificat, în condițiile în care în zilele respective s-a deplasat în orașul de reședință al instanței relevante și folosirea abuzivă a resurselor societății prin efectuarea de deplasări nejustificate;
- refuzul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu trasate de șeful ierarhic, respectiv prezentarea la ședința de analiză din data de 20.10.2011;

- cu ocazia cercetării sale disciplinare, doamna C N nu a prezentat dovezi relevante care să-i înlăture vinovăția; mai mult decât atât, pe întreaga perioadă a desfășurării cercetării aceasta a folosit un limbaj neadecvat, aducând injurii și afirmații nefondate la adresa conducerii companiei și a unor membri ai Comisiei;

- după analizarea argumentelor înaintate de doamna C N în scopul apărării sale, membrii Comisiei au luat în calcul două măsuri disciplinare și anume: sancțiune cu 10% din salariu pentru o perioadă de 3 luni sau desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

- avându-se în vedere gravitatea faptelor și caracterul repetitiv al abaterilor disciplinare s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă la ambele societăți; această măsură disciplinară a fost votată de toți membrii Comisiei inclusiv de președintele Sindicatului CEZ Servicii, dl. B C;

- nu a avut discuții prealabile cu domnul G Ș cu privire la felul sancțiunii și nici nu i-a fost recomandat sau impus de cineva din conducerea societății acest lucru.

*Domnul E B a fost de acord să dea o declarație în scris cu privire la aspectele prezentate echipei de investigație a C.N.C.D. (anexată raportului de verificări).*

*În fața echipei de investigație doamna **V V D** a susținut următoarele:*

- lucrează în cadrul companiei de aproximativ 5 ani;*
- doamna N C a fost angajată la CEZ Distribuție part time 2 ore, fiind subordonată sa; aceasta a avut rezultate foarte bune la început, dar din momentul în care ea și-a dorit să devină managerul compartimentului Juridic din CEZ Romania, nu s-a mai implicat la același nivel în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, situație care a culminat cu nerespectarea procedurilor interne ale companiei (un singur raport de activitate lunar în anul 2011), absențe nemotivate și gestionarea defectuoasă a unui dosar (pierderea procesului cu SC Eurospațial SRL Tufeni) cu grave prejudicii materiale și de imagine;*

- are o relație de colaborare cu domnul G Ș prin prisma faptului că Direcția Servicii Comune din cadrul CEZ Romania prestează servicii către CEZ Distribuție;*

- în urma Deciziei CEZ Romania nr. 17/03.03.2011 a fost împuternicită să conducă o comisie care să clarifice acuzațiile doamnei N C la adresa d-lui G Ș; în acest scop, comisia alcătuită din doamna M D, doamna C P și dumneaei și-a propus discuții cu angajate ale societății care s-ar fi putut afla în situații similare cu cea reclamată de doamna N C; aceste persoane au fost selectate pe baza unor criterii stabilite de comisie, și anume: persoane de sex feminin, care lucrează frecvent în preajma d-lui G Ș, necăsătorite sau cu statut matrimonial neangajant, similar petentei; în urma audierii celor două persoane implicate, a interviurilor și a chestionarelor completate de persoanele intervievate (d-na C I – Director Financiar CEZ Romania, d-na A B – Șef Serviciu Comunicare Internă și d-na D L – asistenta d-lui G Ș), Comisia de investigație a întocmit Raportul nr. RO40/13446/08.04.2011; în acest raport Comisia a concluzionat că acuzațiile de hărțuire sexuală a doamnei C N de către dl. G Ș nu sunt fondate și a recomandat petentei să-i ceară scuze acestuia, iar domnului G Ș să aibă o atitudine mai empatică față de aceasta.*

*În continuarea verificărilor echipa de investigație a prezentat d-nei V D întrebările conținute în interogatoriul admis de Colegiul Director pentru a fi administrat acesteia. Doamna V D a răspuns la întrebările adresate de reprezentanții C.N.C.D., răspunsuri care au fost consemnate de aceasta în declarația înregistrată sub nr. 320/23.01.2012 (anexată raportului de verificări). Cu privire la acest aspect, echipa de investigație atestă faptul că răspunsurile sunt conforme cu cele declarate verbal de aceasta.*

*În fața echipei de investigație domnul **C G F** a susținut următoarele:*

- nu este de acord cu susținerile doamnei C N în ceea ce privește numărul de dosare și de kilometri parcurși întrucât dumnealui are cel mai mare număr de dosare repartizate pentru soluționare și acumulează lunar cei mai mulți kilometri parcurși la diferite instanțe din țară;*

- asistenta d-lui G Ș, d-na D L, este cea care transmite zilnic un e-mail (la fel pentru toți) tuturor consilierilor juridici, ce cuprinde citațiile, notificările, acțiunile de judecată, etc., astfel că fiecare consilier își poate însuși doar actele care intră în zona sa de competență; oricare dintre juriști poate vedea activitatea colegilor săi, astfel că implicit și pe a doamnei N C;*

- doamna N C raporta lunar, către dl. director G Ș, situația litigiilor NTL (pierderi nontehnologice), după ce în prealabil primea informații de la colegii săi; de*

asemenea petenta acorda consultanță juridică și asigura reprezentarea în instanță în dosarele NTL în județele Argeș și Olt;

- domnealui raportează lunar d-lui G Ș și d-nei D V situația privind litigiile patrimoniale după primirea informațiilor de la colegii săi; totodată, acordă consultanță juridică și asigură reprezentarea în instanță în litigii de patrimoniu în județele Vâlcea, Argeș și Dolj, precum și reprezentarea în instanță în dosarele NTL în județul Vâlcea;

- nu consideră că doamna N C a fost discriminată de către conducerea societății, întrucât activitatea domnealui este mai vastă decât a petentei; nu consideră că petenta a fost supraîncărcată cu sarcini de serviciu față de ceilalți colegi ai săi;

- dl. G Ș a încercat în ședințele trimestriale ale departamentului juridic să găsească soluții pentru diminuarea numărului de kilometri parcurși de consilierii juridici, dar din cauza numărului mare de litigii (care crește continuu) acest lucru a fost imposibil; atitudinea d-lui G Ș în aceste ședințe a fost normală și constructivă, acesta cerând opiniile subordonaților săi și așteptând propuneri de la aceștia;

- doamna N C a fost singura dintre consilierii juridici care a beneficiat de serviciile unui șofer, atunci când a solicitat acest lucru; toți ceilalți consilieri juridici își conduc singuri mașinile de serviciu.

Domnul C G F a fost de acord să dea o declarație în scris cu privire la aspectele prezentate echipei de investigație a C.N.C.D. (anexată raportului de verificare).

În fața echipei de investigație doamna **P C** a susținut următoarele:

- doamna C N a fost angajată în CEZ Romania în luna martie 2010 și o cunoaște personal din luna iulie 2010, odată cu fuziunea CEZ Romania cu CEZ Distribuție;

- departamentul său colaborează cu Departamentul Juridic în scopul avizării de legalitate a diverselor acte, precum și în scopul consultării privind întocmirea anumitor decizii, răspunsuri, etc.; din răspunsurile date solicitărilor sale sau ale colegilor săi, doamna N C s-a dovedit a fi o persoană competentă din punct de vedere profesional, cultivată și inteligentă;

- inițial doamna N C a părut că s-a adaptat politicilor și principiilor companiei; ulterior, aceasta a dovedit exact contrariul, atitudinea și comportamentul său în relațiile cu colegii lăsând de dorit;

- au existat numeroase conflicte între doamna N C și colegii săi, conflicte care nu au putut fi aplanate întotdeauna; doamna N C a trimis mailuri injurioase la adresa mai multor angajați ai companiei; drept urmare, atmosfera de lucru a devenit una tensionată;

- a făcut parte din Comisia de investigație care a cercetat sesizarea doamnei N C cu privire la hărțuirea sa sexuală din partea d-lui G Ș; în cadrul audierilor, petenta a recunoscut că a făcut acuzațiile la furie;

- în luna iunie 2011 a avut un conflict cu petenta ca urmare a faptului că a surprins-o pe aceasta umblându-i prin hârțile de pe birou într-un moment când se întorcea de la toaletă; acest incident a avut drept consecință trimiterea de către petentă a unui mail conducerii prin care o incrimina;

- comportamentul doamnei N C era unul emoțional și nicidecum unul rațional;

- după evaluarea petentei pe trimestrul II, din data de 01.08.2011 (pe care nu a semnat-o nefiindu-i favorabilă), aceasta nu a mai venit la serviciu a doua zi; deși a sunat-o și i-a trimis și mail, doamna N C nu i-a răspuns; ulterior aceasta nu a

prezentat nicio justificare pentru absența din data de 02.08.2011; în data de 03.08.2011 a intermediat o întâlnire cu domnul M Z (șeful d-lui G Ș) pentru a încerca o mediere a conflictului; cu această ocazie doamna N C a semnat evaluarea sa și a înțeles că performanța sa pe trimestrul al II-lea a fost slabă;

- în urma controalelor ITM nu s-au aplicat sancțiuni contravenționale și nu s-au dispus măsuri obligatorii;

- procedura de cercetare disciplinară se declanșează în urma unui referat de abatere disciplinară întocmit de către superiorul ierarhic; în acest caz de domnul G Ș, care coordona Departamentul Juridic (poziția de manager al acestui departament fiind vacantă) a întocmit un referat pe care l-a înaintat Directoratului CEZ Romania; Directoratul CEZ Romania a dispus alcătuirea unei comisii de cercetare disciplinară împuternicind persoanele care vor face parte din aceasta (comisia este diferită de la caz la caz, dar are în componență obligatoriu și un membru de la Resurse Umane); la audierile comisiei poate participa și reprezentantul salariaților dacă persoana cercetată dorește acest lucru (a fost și cazul doamnei C N); comisia propune sancțiunea disciplinară pe care o duce la cunoștința reprezentantului legal al companiei, iar acesta decide dacă această sancțiune va fi aplicată sau nu;

- doamna N C a fost cercetată disciplinar de trei ori; președintele primelor două comisii a fost domnul G S - director al Direcției de Resurse Umane, iar ulterior, din cauza plecării acestuia, președinte al comisiei la cea de-a treia cercetare disciplinară a doamnei C N a fost numit dl. E B, director Serviciii Clienți CEZ Romania S.A. ;

- primele două cercetări disciplinare ale doamnei N C s-au finalizat cu avertisment scris iar cea de-a treia cu desfacerea contractului individual de muncă;

- doamna N C nu a vrut să primească ultima decizie de sancțiune, deși a luat la cunoștință de existența ei, lucru consemnat de martori.

Doamna P C a fost de acord să dea o declarație în scris cu privire la aspectele prezentate echipei de investigație a C.N.C.D. (anexată raportului de verificări).

În fața echipei de investigație domnul **Ș G** a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul CEZ din anul 2006; în întreaga sa carieră (30 de ani) nu s-a mai confruntat cu acuze de genul celor aduse de petentă în plângerea sa către C.N.C.D.;

- în perioada martie 2010 – iulie 2010 doamna N C și-a desfășurat activitatea în funcția de consilier juridic, cu normă part time, în cadrul CEZ Servicii, unde dumnealui ocupa funcția de Director general; a lucrat în mod direct cu petenta, neobservând probleme deosebite în activitatea sa și neexistând conflicte între ei doi;

- din momentul fuziunii CEZ Servicii cu CEZ Romania (iulie 2010) și până la momentul desfacerii contractului de muncă, doamna N C a ocupat postul de consilier juridic cu normă întreagă în CEZ Romania;

- doamna N C a făcut parte din Departamentul Legal (Juridic) sub conducerea Legal Managerului I C, până la data plecării acesteia din companie, respectiv noiembrie 2010; din acest moment, din dispoziția conducerii companiei, responsabilitățile funcției de Legal Manager au fost preluate de dânsul până la ocuparea acesteia;

- în această ultimă perioadă (noiembrie 2010 – noiembrie 2011) doamna C N a avut un comportament neprofesional marcat de absențe nemotivate, de nerespectarea regulilor companiei, precum și de slaba reprezentare în instanță a intereselor companiei;

- în luna februarie 2011, începând din ziua imediat următoare celei în care a fost acuzat de hărțuire de petentă s-a pus la dispoziția conducerii pentru investigarea situației și stabilirea adevărului; pe cale de consecință, managementul a numit o comisie care să se ocupe de această investigație, comisie care a concluzionat, în urma audierii unor colegi și după discuții cu părțile, că acuzațiile nu se confirmă;

- primul referat de cercetare disciplinară (08.10.2010) a fost întocmit de șefa ei de la data respectivă, doamna C I, dumnealui făcând parte din comisia de cercetare; dorind să o motiveze și fiind la prima abatere a intervenit pe lângă conducerea companiei pentru a nu fi sancționată; în data de 21.02.2011, dumnealui i-a întocmit al doilea referat de cercetare disciplinară pentru refuzul de a-i comunica unele date (lista dosarelor pe care le gestiona petenta, aflate pe rolul instanțelor din Craiova și Slatina, în scopul redistribuirii lor); dumnealui a intervenit din nou pe lângă conducere solicitând să i se acorde petentei o ultimă șansă și ca urmare cercetarea disciplinară nu a mai fost finalizată;

- ulterior, în cursul anului 2011, doamna C N a mai fost cercetată disciplinar de trei ori: 1) prin Decizia nr. 610/02.09.2011 a CEZ Distribuție și Decizia nr. 81/02.09.2011 a CEZ România a fost sancționată cu avertisment scris pentru absențe nemotivate, folosirea autovehiculului companiei în interes personal și nerespectarea unor termene privind raportările lunare; 2) prin Decizia nr. 102/03.10.2011 a CEZ România a fost sancționată cu avertisment scris pentru neîndeplinirea la termen a unei sarcini de serviciu precum și pentru absențe nemotivate; 3) prin Decizia nr. 115/09.11.2011 a CEZ România și Decizia nr. 819/09.11.2011 a CEZ Distribuție a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă la CEZ România și la CEZ Distribuție pentru neîndeplinirea obligației de a depune întâmpinare în dosarul nr. 317/104/2010\* aflat pe rolul Tribunalului Olt, neprezentarea la termene în două dosare, în mod nejustificat, deși în zilele respective s-a deplasat în orașul de reședință al instanțelor și folosirea abuzivă a resurselor societății prin efectuarea de deplasări nejustificate și refuzul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu trasate de șeful ierarhic;

- a luat cunoștință despre decizia de limitare a accesului doamnei N C la etajele 1 și 2 în urma sesizării acesteia către asistenta dumnealui (nu cunoaște motivele unei astfel de decizii); tot în acea perioadă a aflat despre încercările nereușite ale petentei de pătrunde în spațiul restricționat de la etajul al patrulea la care nici dânsul nu are acces;

- în scopul numirii unui Legal Manager a evoluat activitatea și abilitățile consilierilor juridici din companie și a ajuns la concluzia că nici unul dintre ei nu este potrivit pentru această poziție; ulterior, prin intermediul unei firme de recrutare de personal au fost evaluate în două etape (ianuarie – februarie și iunie 2011) mai multe persoane care nu au corespuns cerințelor postului; procesul continuă și urmează ca firma de recrutare să propună o nouă listă;

- Departamentul de Resurse Umane este responsabil de gestionarea și soluționarea plecărilor din companie; politica companiilor mari în acest domeniu e caracterizată de încetarea amiabilă a contractelor de muncă cu acordul părților pentru diminuarea riscurilor de declanșare a unor litigii;

- doamna N C a fost singurul consilier juridic care a beneficiat de șofer pentru diminuarea efortului acesteia deși nu avea cele mai mari distanțe medii lunare parcurse; nu au existat situații în care să-i respingă petentei solicitarea de asigurare a unui șofer (de câteva ori i-a pus la dispoziție chiar șoferul personal);

- împărțirea dosarelor și a sarcinilor de serviciu între consilierii juridici a avut la bază câteva criterii cum ar fi: 1. conform Directivei UE privind unbundlingul un

consilier juridic poate reprezenta în instanță ori numai CEZ Distribuție ori numai CEZ Vânzare și în niciun caz pe amândouă; 2. calitatea de domiciliu a consilierilor juridici; 3. cerea costurilor de transport; împărțirea a fost echitabilă și a funcționat bine chiar dacă pe parcurs au mai apărut diverse corecții (acestea au fost întotdeauna discutate cu toți consilierii în întâlniri periodice);

- evaluarea performanței consilierilor juridici din cadrul Departamentului Legal se face trimestrial conform Instrucțiunii privind planificarea indicatorilor de performanță pentru tot personalul din Direcția Servicii Comune, inclusiv Departamentul Legal, (întocmită la sfârșitul anului 2010 – începutul anului 2011, postată pe Intranet și aprobată de managementul companiei); pentru Departamentul Legal indicatorii au fost discutați în ședință cu toți consilierii juridici în luna ianuarie – februarie 2011;

- evaluarea se face pe baza raportărilor realizate de fiecare consilier și verificate în cadrul Direcției;

- în trimestrul I din 2011 consilierii juridici au realizat un procent de peste 95%, au semnat fișele individuale și nimeni nu a avut obiecțiuni;

- în trimestrul al II - lea din 2011 doamna N C nu a realizat unul dintre indicatori; aceasta a semnat fișa de evaluare doar după ce a avut loc o ședință de mediere cu șeful ierarhic;

- în trimestrul al III - lea din 2011 doamna N C a realizat indicatorii de performanță în proporție de 95% și a semnat fără obiecțiuni fișa de evaluare; un alt consilier nu a realizat un indicator, a fost evaluat ca atare dar a semnat fișa sa de evaluare.

Domnul Ș G a fost de acord să dea o declarație în scris cu privire la aspectele prezentate echipei de investigație a C.N.C.D. (anexată raportului de verificări).

În continuarea verificărilor echipa de investigație a prezentat d-lui Ș G întrebările conținute în interogatoriul admis de Colegiul Director pentru a fi administrat părțile reclamate. Redăm mai jos răspunsurile d-lui Ș G:

1. Nu a dispus și nici nu cunoaște așa ceva; N C a acordat tot timpul consultanță pe NTL, consultanță ce i se solicita prin diferite mijloace gen telefon sau email;

2. Nu cunoaște o astfel de situație; putea fi urmarea atitudinii dumneai în relațiile cu colegii;

3. Nu a instigat niciodată și nici nu a intervenit referitor la decizii sau acțiuni legate de petentă;

4. Nu; membrele comisiei făceau parte din 2 companii diferite din gupul CEZ, astfel că din această perspectivă nu ar fi putut să intervină și nici nu a făcut-o;

5. Nu poate fi stabilită o legătură între raportul comisiei și proiectul de externalizare a serviciului; proiectul a avut la bază cu totul altă fundamentare;

6. Situația a pornit de la CEZ Distribuție ca urmare a unui proces instrumentat de N C, unde partea reclamată a solicitat și i s-a încuviințat recuperarea cheltuielilor de judecată; astfel CEZ Distribuție s-a îndreptat împotriva consilierului juridic pentru recuperarea pretențiilor părții reclamate; ca urmare a acestei probleme, CEZ Romania a solicitat întocmirea unui raport de către o firmă specializată prin care s-au analizat dosarele mai multor consilieri juridici; referatele cu privire la abaterile disciplinare le-a făcut

dumnealui, dar problema rapoartelor netransmise a fost reclamată de managerul companiei CEZ Distribuție;

7. Ca urmare a raportului efectuat de firma specializată s-a mai efectuat o cercetare disciplinară a unui consilier juridic (mai exact a d-lui C C) pe baza referatului său, însă comisia de cercetare nu i-a aplicat nici sancțiune;

8. Are studii manageriale, iar faptul că nu are studii juridice nu este relevant pentru speță; după plecarea d-nei I C, s-a demarat prin intermediul unei firme specializate procedura de selectare a unui manager pentru Departamentul Legal;

9. Personal a avut aproximativ 2 deplasări pentru soluționarea unor probleme punctuale și foarte urgente; există și posibilitatea ca oricare consilier juridic să fie chemat la București de către alte departamente, fără ca dumnealui să fie informat; pentru acuratețea informațiilor legate de acest subiect a solicitat un raport celor de la transporturi;

10. Întâlnirea a avut loc pe 03.08.2011, iar subiectul discuțiilor a fost evaluarea performanțelor profesionale pe trimestrul II a d-nei N C; la întâlnire au fost prezenți reprezentanți ai Departamentului Resurse Umane și dl. M Z (care nu a acceptat alte discuții colaterale propuse de d-nea N C, ci numai pe tema indicatorilor de performanță); pe data de 02.08.2011 N C a fost absentă nemotivat;

11. N C nu a avut atribuții de monitorizare a activității consilierilor juridici, ci numai de centralizare și raportare către managementul CEZ Distribuție, NTL și Legal Manager; nu există o legătură între cele menționate și abaterile disciplinare săvârșite de d-na N C;

12. 99% din dosarele NTL se soluționează la Curtea de Apel ca ultimă instanță; dosarul a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție, dar nu a fost gestionat de ea în întregime; nu a considerat că este o realizare specială întrucât pentru a face o astfel de apreciere trebuie să ia în considerare toate celelalte dosare soluționate la Curțile de Apel;

13. Nu i-a solicitat numai d-nei N C această măsură, ci tuturor consilierilor juridici; există un principiu managerial conform căruia cele mai bune practici trebuie generalizate în companie;

14. La sfârșitul lunii octombrie s-a reorganizat procesul de recuperare a creanțelor în companie, acesta fiind externalizat parțial; cu această ocazie au fost păstrate numai dosarele în care CEZ avea calitatea de pârât; răspunsul depinde de momentul la care se judecă situația, dacă este vorba de începutul sau sfârșitul lunii; exemplificativ, la data de 01.11.2011 consilier juridic D N avea 63 de dosare, în comparație cu N C, care avea 45;

15. Evaluarea performanțelor angajaților, inclusiv a consilierilor juridici, se face individual cu fiecare în parte; cu ocazia evaluării pe trimestrul III a comunicat consilierilor juridici, inclusiv d-nei N C, că la începutul anului 2012 va reanaliza împărțirea dosarelor printr-o consultare comună, în nici un caz nefiind vorba de reanalizarea atribuțiilor;

16. În trimestrul III (iulie, august, septembrie) d-na N C a avut o singură abatere disciplinară sancționată; la acel moment nu avea abateri grave, motiv pentru care rezultatul evaluării pe trimestrul 3 al acesteia a fost de 95%; în analiza indicatorilor ei de performanță un singur indicator a fost notat cu 90%, mai exact cel care se referă la comportament și lucrul în

echipă; petenta este singura care a primit 90% la respectivul indicator, restul consilierilor juridici obținând 100%;

17. Da;

18. Nu știu dacă data de 28 este exactă, dar știu că au fost 2 acțiuni ale I.T.M., dar nu cunosc mai multe amănunte deoarece controlul se desfășoară la Departamentul Resurse Umane;

19. Da; aplicarea sancțiunilor se face de către Departamentul Resurse Umane, ca urmare a cercetărilor disciplinare; nu este obligatorie această situație intermediară de a aplica întâi reducerea salariului, ci depinde de gravitatea faptelor săvârșite și de gravitatea lor;

20. Nu; aplicarea deciziilor de sancțiune disciplinară se face prin intermediul Departamentului de Resurse Umane; nu cunosc derularea evenimentelor după întocmirea referatului; faptele pentru care s-a solicitat analiza puteau conduce la încălcarea art. 74, alin v sau cc;

Firma Țucă, Zbârcea și Asociații acordă consultanță din anul 2005 pe bază de contract, imediat după preluarea Electrica Oltenia de către CEZ; contractul de consultanță juridică acoperă multe domenii din companie; nu cunosc solicitarea specială pentru perioada indicată.”

## VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul Director reține că reclamata a invocat discriminarea privind anumite condiții de muncă, salarizarea, evaluarea ș.a. Reclamații au invocat excepția de tardivitate față de faptele care au avut loc înainte de 27.10.2010.

6.2. Având în vedere prevederile **O.G. nr. 137/2000** art. 20 alin. 1 conform căruia „persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”, Colegiul Director admite excepția de tardivitatea introducerii petiției invocată de reclamanți cu privire la faptele anterioare datei de 27.10.2010.

6.3.1. Privind discriminarea prin diferențierea creată la salarizare, oferirea unor condiții de muncă, evaluare și alte aspecte legate de domeniul angajării, Colegiul a analizat faptele în prisma următoarelor norme juridice:

**Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: „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 și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată 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.”

**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”*

6.3.2. Colegiul director arată că în conformitate cu definițiile noțiunii de discriminare, inclusiv prin jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului și a Curții Europene de Justiție, discriminarea reprezintă o diferențiere pe baza unui criteriu care afectează un drept fără o justificare obiectivă.

6.3.3. Analizând faptele prezentate de petentă, Colegiul director constată că petenta invocă un criteriu de gen. Pentru ca o faptă să reprezinte discriminare, între acest criteriu și eventualele fapte de diferențiere trebuie să existe o legătură de cauzalitate. În lipsa acestei legături sau în lipsa unui criteriu, nu se poate constata discriminarea.

6.3.4. Colegiul director constată că petenta consideră discriminatorie, spre exemplu, salarizarea, arătând că o altă juristă (persoană de gen feminin) este mai bine salarizată ca și ea. În mod evident nu se poate invoca o discriminare de gen într-o astfel de situație. Invocă în mod similar că nu a avut acces la unele etaje al imobilului în care și-a desfășurat activitatea, însă între persoanele care au acces există și femei și bărbați.

6.3.5. Având în vedere cele precizate la pct. 6.3.1.-6.3.4. Colegiul director constată că nu există fapte de discriminare în ceea ce privește acordarea de condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, precum și a unui salariu egal pentru muncă egală.

6.4.1. Conform art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**, *„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.”*

Art. 6 alin. 4 din **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați** prevede *„Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoană.”*

6.4.2. Colegiul director constată că nu există probe concludente privind o hărțuire a petentei, nici privind existența unei relații de ordin sexual al primului reclamat față de petentă, astfel nu poate exista nici o respingere de acest fel venită din partea petentei.

6.4.3. Privind probarea faptelor de discriminare, **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”* (art. 20 alin. 6). Deși petenta nu a depus nici un probatoriu concludent, CNCD a efectuat o investigație, dar nici în urma investigației nu există probe concludente privind o posibilă hărțuire.

6.5.1. Victimizarea este definită prin **O.G. nr. 137/2000** art. 2 alin. 7: *„constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”*.

6.5.2. Astfel victimizarea presupune trei elemente: o plângere pentru discriminare, un tratament advers și o legătură de cauzalitate între primele două elemente.

6.5.3. Din actele depuse la dosar reiese că petenta a fost în mod repetat avertizată și sancționată pentru comportament neadecvat la locul de muncă. Înainte ca petenta să formuleze o plângere la ITM București petentei i s-a comunicat că urmează o nouă procedură de cercetare disciplinară.

6.5.4. În concluzie, Colegiul director constată că nu există indicii suficiente care ar putea proba o legătură de cauzalitate între desfacerea contractului de muncă și plângerea la ITM București pentru discriminare.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de tardivitate cu privire la faptele anterioare datei de 27.10.2010 conform **O.G. nr. 137/2000** art. 20 alin. 1.
2. Faptele sesizate privind egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie nu reprezintă discriminare conform art. 2 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată;
3. Nu poate fi constatată o faptă de hărțuire în lipsa unor probe concludente, conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, art. și 6 alin. 4 din **Legea nr. 202/2002** coroborate cu 20 alin. 6 a **O.G. nr. 137/2000**.
4. Nu poate fi constatată o faptă de victimizare în lipsa unor probe concludente, conform art. 2 alin. 7 coroborat cu 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**.
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI TEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Data redactării:** 09.07.2012

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 zile, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

*Red.: C. C. și H. I.*