



**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](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 646  
din 05.11.2014**

**Dosar nr.:** 156/2014

**Petiția nr.:** 1575/05.03.2014

**Petent:** U. O. M.

**Reclamat:** T. D., S.C. Ginkgo Romania S.R.L.

**Obiect:** atitudine de hărțuire la locul de muncă, partea reclamată refuzând să pună în executare sentința civilă nr. 10459/27.11.2013 privind anularea concedierii petentei

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

**1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**1.1.1. U. O. M.** cu domiciliul în loc. București

**1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**1.2.1. T. D.** cu domiciliul ales la S.C. Ginkgo Romania S.R.L cu sediul în loc. București, str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, imobil Conect 1, et. 4, camera 2, sector 2

**1.2.2. S.C. Ginkgo Romania S.R.L** cu sediul în loc. București, str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, imobil Conect 1, et. 4, camera 2, sector 2

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

**2.1.** Sesizarea petentei vizează atitudinea de hărțuire de la locul de muncă, partea reclamată refuzând să pună în executare sentința civilă nr. 10459/27.11.2013 privind anularea concedierii petentei. Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine din partea conducerii, petenta considerând că are parte de acest tratament pentru că nu are copii.

**III. Procedura de citare**

**3.1.** În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

**3.2.** Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.06.2014, prin adresa nr. 1575/19.05.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 3466/19.05.2014 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost absente la audiere. Petenta a transmis precizări prin adresa 3830/02.06.2014. Partea reclamată a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 3823/30.05.2014.

**3.3.** Prin adresa nr. 5736/26.08.2014 Colegiu director a comunicat către părți precizările și punctul de vedere transmise cu ocazia ședinței de audiere și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petenta a transmis concluzii scrise prin adresa 5913/03.09.2014. Partea reclamată a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 6241/17.09.2014.

**3.4.** Procedură legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

**4.1.1.** Petenta arată că a fost angajată la SC Ginkgo România SRL din anul 2000 până în anul 2012, când a fost concediată abuziv și nelegal, concediere anulată ca urmare a sentinței nr 10459/27.11.2013, în cadrul dosarului nr.44145/3/2012, de pe rolul Tribunalului București. Petenta se simte discriminată, hărțuită și victima unei răzbunări fără oprire, inexplicabilă, din partea directorului executiv (reclamata 1), reprezentant legal al SC Ginkgo România SRL, deoarece:

- Refuză în mod șicanator și rău-voitor, executarea sentinței nr 10459/27.11.2013, invocând eroarea materială cu privire la identitățile părților. Reclamata 1 nu a întreprins nicio acțiune de corectare a erorii materiale pe care o invocă, la comunicarea acesteia de către instanță.

- Refuzul executării sentinței nr. 10459/27.11.2013 nu face decât să întărească și mai mult sentimentul de discriminare și hărțuire resimțite de petentă, măbind numărul comportamentelor anormale, ce-i par a fi discriminatorii, pe care reclamata 1 le-a avut față de petentă, ani de-a rândul.

**4.1.2.** Petenta precizează că a fost singurul salariat amenințat cu concedierea dacă nu prelua și atribuții nespecifice funcției. A fost singurul salariat cu funcție de Manager obligat să facă comerț ambulant pentru companie altfel era concediată, deși funcția sa era de Training Manager. A fost salariatul care timp de 11 ani, nu i s-a oferit fișa postului fiind supraîncăcată cu atribuții nespecifice funcției ce nu erau remunerate. Deoarece a insistat să primească fișa postului în 2012, refuzată ulterior ca fiind nelegală și abuzivă, partea reclamată a încercat modificarea abuzivă a elementului Funcție din Contractul Individual de Muncă al petentei. A fost singurul salariat căruia i s-au refuzat cererile de concedii de studii fără plată, anunțate în termen legal, i-a refuzat cererea de concediu de odihnă pentru 29.02.2012, pentru a se duce la doctor de urgență, deși a menționat acest aspect dar în aceeași zi, i-a permis unei colege să lipsească pentru a merge la grădinița fiului său pentru o activitate oarecare, zi pentru care aceasta a scris o cerere de concediu de odihnă.

**4.1.3.** Deși a fost promovată în 2009, ca Training Manager, a încadrat-o conform COR pe un cod inferior iar în august 2012, conform fișei postului, promovarea dispărea fără explicație. Deși ei nu i se mai făcuse de mai multe luni instructajul PSI și PM, o obligă să preia atribuțiile instructajului SSM deși insistă că nu are încadrarea legală și pregătirea care să îi permită aceste atribuții iar fișa postului producea efecte de la semnare. În mod agresiv, intenționat și discriminator îi creștea numărul atribuțiilor în fisele de post abuzive și nelegale, primite și contestate, concomitent cu pretențiile petentei de stopare a discriminării, hărțuirii și abuzurilor. A fost singurul salariat chemat la așa zise negocieri, în cadrul cărora au forțat-o să preia și alte atribuții pe motiv că altfel „nu își mai permit postul ei” ca urmare a crizei economice, deși era menționată „cooptarea tuturor salariaților în ajutorarea firmei”. Deși se presupunea conform înștiințării că totuși trebuiau să preia și alte atribuții pentru a ajuta compania ce traversa o perioadă de criză, practic doar ei i s-a cerut și inserat preluarea de alte atribuții, acestea fiind specifice funcțiilor colegelor sale căsătorite și cu copii, pentru care ele erau remunerate, ajutându-le pe ele nu compania.

**4.1.4.** Era singurul salariat pus în situații jenante în fața colegilor, fiind muștrată public dar mai ales pe nedrept. Atitudinea ostilă la adresa sa îi încuraja pe colegii săi să aibă atitudini similare pentru a face pe plac superiorului, determinându-i pe aceștia să aibă comportamente similare, îngreunându-i munca. Reclamata 1 însărcina persoane cu funcții inferioare să îi dea ordine și sarcini de serviciu. De ani de zile era hărțuită de un coleg față de care nu lua niciodată măsuri, aspect înțeleș din continuitatea hărțuirii. I-a

fost dată adevărul pentru șomaj la o lună de la ieșirea din activitate a petentei, aspect care a determinat să stea timp de o lună fără nicio sursă de venit și fără asigurare medicală. A fost singurul salariat concediat acuzat pe nedrept și intenționat de ștergerea unor date din calculatorul ei de la serviciu, deși uitase că în aceeași zi îi dăduse lichidarea cerută conform căreia „nu are nicio datorie de orice natură”. Concedierea a fost conform art. 65 C. Muncii. Era singurul salariat al companiei cu drept de informare, care nu mai primea rapoartele cu situația financiară a companiei, pe care reclamata 1 le trimitea periodic colegilor săi, deși compania era obligată prin lege de acest lucru.

**4.1.5.** După concedierea sa din 2012, care s-a produs conform art.65 Codul Muncii, nu doar că nu a primit o recomandare, dar i-a ignorat cererile de eliberare a unei fișe de evaluare conform criteriilor primite tot la insistențele sale, iar după mai multe plângeri la ITM i-a dat o tentativă de caracterizare care nu face referire la rezultatele muncii sale ci doar prezintă funcțiile și atribuțiile avute în cadrul companiei. Asta în ciuda faptului că a menționat importanța acestora în găsirea unui nou loc de muncă, acestea fiind cerute la interviuri și refuzul îi îngrădește dreptul la muncă. Mai mult, nu a primit ultima fișă de evaluare conform criteriilor primite tot la insistențele ei, nicio caracterizare corect realizată și nici o recomandare deși a fost concediată conform art. 65, după aproape 12 ani de muncă în cadrul companiei, fiind un salariat care a obținut și recunoștința internațională pentru munca prestată. A fost nevoită ca în lipsa unui document care să prezinte calitățile ei de salariat și rezultatele muncii sale, să ofere datele de contact ale fostului angajator pentru referințe (reclamata 1). Aceasta, le spunea potențialilor angajatori care sunau pentru referințe că i-a dat în judecată. Aceste informații le-a primit de la unul dintre reprezentanții firmei de recrutare dar pe care nu le poate dovedi. Poate că acesta este și motivul pentru care este încă șomeră. Fără niciun venit și fără asigurare medicală dar cu probleme de sănătate pe care nu le poate rezolva. Aceasta este situația în care reclamata 1 o obligă să supraviețuiască, prin refuzul de executare al sentinței cât și prin refuzul de a-i oferi ultima fișă de evaluare, o caracterizare corectă sau recomandare.

**4.1.6.** Nu doar că a concediat-o abuziv și nelegal dar în repetate rânduri și în mod ostentativ, menționa colegelor sale, în prezența sa, că pe ele le înțelege, că au copii, ea fiind singura de la sediul central fără copii. Poate faptul că nu este căsătorită și nu are copii, a reprezentat și unul dintre motivele pentru care nu era pe placul directorului executiv și pentru care a fost concediată. În plus, după concedierea sa, a angajat o persoană cu atribuții similare avute de petentă, dar pe o funcție denumită diferit. Poate că aceasta are copii sau are o față plăcută de reclamata 1. Petenta menționează că datorită atacurilor neîntrerupte venite din partea reclamatei 1 împotriva ei, se teme pentru viața sa profesională, socială și chiar și personală, toate acestea fiind dependente una de cealaltă, se influențează reciproc și mai ales obligatorii pentru o viață de individ normal.

**4.1.7.** Prin adresa nr. 5913/03.09.2014 petenta transmite la dosar concluzii scrise comunicând următoarele:

- A primit prima tentativă de fisa de post la 5 luni de la prima cerere a ei, ca urmare a sesizării făcute la ITM.
- S-a executat sentința nr. 10459/2013, după 8 luni de la pronunțare doar ca urmare a plângerii penale formulată de ea care se afla în acest moment la Parchetul Judecătoresc al sectorului 2.
- A primit o tentativă de caracterizare ca urmare a numeroaselor plângeri la ITM. Tentativa de caracterizare este doar o narațiune incompletă a funcțiilor ocupate fără a se face vreo referire la rezultatele muncii ei sau la calitatea de salariat.

- Deși a fost promovată în cadrul organizației, în 2009, ca Training Manager și încadrată ca Expert instructor pregătire profesională, această promovare dispune fără vreo explicație în anul conflictual 2012 dar și în prezent.

- Societatea nu a depus nici măcar o singură dovadă care să demonstreze că a încercat să stopeze sau că a luat măsuri împotriva comportamentelor abuzive și incorecte deși susține că au abordat un comportament "impaciuitor" comparativ cu ea care a demonstrat contrariul.

- Ultima fișă de post cu toate elementele și informațiile ce se impun, plus semnăturile din partea societății, a primit-o la 27.08.2012, datată 17.08.2012 pe care a contestat-o ca fiind în neconcordanță cu negocierile, iar la 14.09.2012 s-a decis renunțarea la postul ei.

- Se susține lipsa petentei de a colabora, dar în contradicție cu aceste afirmații există procesul verbal din 21.06.2012. Analizând procesul verbal aflat la dosar, din data de 21.06.2012 versus fișele de post anexate la dosar coroborate cu afirmațiile paratelor de la pagina 9/17 al punctului de vedere formulat pentru CNCD, se poate observa incorectitudinea acțiunii și afirmațiilor.

- Așa zisele atribuții suplimentare atribuite colegilor ei sunt de fapt atribuții specifice funcțiilor acestora, conform standardelor ocupaționale, iar cele atribuite ei sunt specifice funcțiilor acestora, pentru care aceștia sunt plătiți și practic ușurând munca acestora. Prin preluarea atribuțiilor nespecifice, petenta nu ar "ajuta societatea să traverseze o perioadă dificilă" ci ar ușura munca colegilor ei. Petenta era supraîncărcată cu atribuții nespecifice funcției doar pentru a ușura munca colegilor ei, în sens discriminator, hartuitor și abuziv.

- Afirmațiile tendențioase cu privire la acțiunile „răzbunătoare” pe care ea le-ar fi avut împotriva societății, atribuite incorect și calomnios de către parate nu s-au regăsit și în practică. Paratele apreciază acțiunile ei de a apela la instituțiile abilitate pentru respectarea drepturilor sale ca o răzbunare, o hărțuire și o agresivitate. Înainte de a face sesizarea la CNCD și plângerea la Parchetul de pe lângă Judecătoria sectorului 2, a oferit varianta amiabilă de a se înțelege.

- Și în prezent se lovește de aceleași abuzuri ca urmare a reintegrării și a decis să abordeze problemele așa cum se impune deoarece atât conducerea societății cât și colegii abordează aceleași atitudini și refuză corectarea abuzurilor împotriva ei. În acest sens, a făcut o nouă sesizare împotriva reclamatei 1 și responsabilul departamentului de HR pentru noile abuzuri pe care acestea nu doresc să le corecteze.

- Întregul punct de vedere al paratelor nu reprezintă decât o reinterpretare eronată a faptelor astfel încât să își acopere abuzurile față de ea, care continuă și în prezent.

Petenta depune înscrisuri în susținerea afirmațiilor sale.

## **4.2. Susținerile părților reclamate**

**4.2.1.** În fapt, petenta a fost încadrată în cadrul societății la data de 17.10.2000 pe funcția de agent vânzări. Până la nivelul anului 2002 aceasta a deținut funcția de agent vânzări, iar începând cu data de 01.08.2002 a îndeplinit funcția de responsabil magazin adjunct. Petenta a îndeplinit această funcție până la data de 01.01.2006, iar începând cu această dată a îndeplinit funcția de instructor pregătire profesională (formator de formatori). La data 01.02.2009, petentei i-a fost majorat salariul, acesta ajungând la suma de 4.276 Ron. Raporturile de muncă între părți au încetat potrivit Deciziei de concediere nr. 188/15.10.2012, începând cu data de 22.10.2012, în temeiul art. 65 alin. 1 Codul muncii, ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de petentă, datorită reorganizării societății angajatoare. Instanța de fond a admis contestația angajatei, reținând că „în pofida faptului că desființarea postului ocupat de reclamanta a

fost efectiva, nu se poate retine caracterul real si serios al cauzei care a fundamentat aceasta desființare a locului de munca..". Sentința civila nr. 10459/27.11.2013 pronunțata de instanța de fond a fost recurata de societate, dosarul de recurs având termen la data de 08.09.2014, nefiind soluționat pana la acest moment, hotărârea de fond nefiind definitiva.

**4.2.2.** La data de 27.01.2014, S.C. GINKGO ROMANIA S.R.L. a fost notificata de petentă cu privire la punerea in executare a hotărârii judecătorești sub sancțiunea prevăzuta de legea penala. Societatea a formulat cerere de suspendare a executării sentinței pana la soluționarea recursului, cererea solutionandu-se in sensul respingerii acesteia. Motivul solicitării suspendării executării hotărârii pana la soluționarea recursului, precum si motiv al cererii de recurs este faptul ca din aspecte de ordin financiar-economic, sunt in imposibilitatea de a pune in executare hotărârea de fond, executarea imediata a hotărârii primei instanțe fiind de natura a afecta grav situația economica a societății, in condițiile in care societatea a fost obligata la plata unei sume mari, ceea ce ar justifica măsura suspendării executării hotărârii judecătorești de fond, pana la soluționarea recursului. Din Balanțele Lunilor ianuarie si februarie 2014 reiese in mod clar ca societatea este in imposibilitate de a-si indeplini obligațiile de ordin patrimonial fata de petenta. Mai mult, in completarea celor de mai sus si a dovederii insolvabilității subscrisei, societatea a fost somata in nenumărate rânduri de către ANAF, in vederea indeplinirii obligațiilor de plata către bugetul de stat a contribuțiilor datorate. De asemenea, prin reintegrarea fostei salariate, aceasta va avea acces la documente si date confidentiale, referitoare la produsele cosmetice comercializate de societate, ce tin de activitatea societății, pe care le-ar putea folosi in alte scopuri, putandu-le furniza si societăților concurente, doar in scop de răzbunare, cum dealtfel a procedat, formulând plângeri împotriva subscrisei, in mod sicanatoriu, la multe instituții ale statului. Pentru motivele arătate, societate nu a putut pune in executare hotărârea de fond a instanței, motive care nu au nicio legătura cu faptele de discriminare invocate de petenta. Un alt motiv intemeiat pentru care nu s-a putut pune in executare sentința de fond, a fost greșita formulare a cererii de chemare in judecata de către petenta, in urma căreia, hotărârea a fost data cu erori materiale, erori care pana la acest moment nu au fost îndreptate in mod definitiv de către petenta.

**4.2.3.** Raportat la aspectele sesizate de petenta care vizează fapte care au avut loc in perioada in care aceasta a fost angajata la S.C. GINKGO ROMÂNIA S.R.L., respectiv intre anii 2000 – 2012, in raport de introducerea petiției inregistrate la CNCD cu nr. 1575 din 5 martie 2014, partea reclamată apreciează ca plângerea este vădit tardiv introdusă.

**4.2.4.** Pe langa reducerile de personal, in cadrul societății au fost aduse modificări asupra activității desfășurate in cadrul societății, de către fiecare angajat in parte, astfel:

- Apariția website-ului a necesitat gestionarea lui care a fost preluata de Responsabilul IT
- Producerea de machete pentru producerea de materiale publicitare a fost preluata tot de Responsabilul IT, pentru reducerea costurilor generate de agenția publicitara
- Magazinul on-line a trecut in atribuțiile Coordonatorului Magazine care s-a ocupat de tot ceea ce inseamna livrare comanda, facturare si transport
- Transportul mărfurilor intre magazine a intrat in responsabilitatea Directorului Executiv cu scopul reducerii costului de curierat
- Au fost adăugate sarcini noi Directorului de Marketing prin apariția Programului de Fidelizare, a lansării activității pe Facebook, a promovărilor de pe website si din magazine si a transmiterii de Newslettere

**4.2.5.** In acest context, in urma reducerii de personal, angajatele societății nu au mai putut fi convocate la sesiuni de training deoarece, fiind in număr redus, nu mai puteau neglija magazinul in vederea instruirii. Trainingul se făcea in magazin si doar in minutele pe care o angajata le avea libere intre doi clienți, ceea ce era cu totul impropriu modului in care un angajat ar fi trebuit sa isi însușească noțiunile. Cum vânzătoarele nu mai puteau fi instruite, persoana care ocupa poziția de Formator de Formatori, in speța petenta, isi petrecea timpul in proporție de 90% in birou, la sediul central, deoarece nu mai avea cum sa isi desfășoare activitatea de formare de personal. Acest lucru, impreuna cu schimbarea priorităților companiei a făcut sa se propună si ocupantei poziției de Formator de Formator modificări in activitate, ca si celorlalti colegi. Petenta nu a acceptat nicio modificare a poziției de Formator de Formatori, poziție care insa nu mai era necesara in companie si care urma sa fie restructurata, asa cum i s-a adus la cunoștința. A urmat o lunga perioada de negocieri ce au culminat cu respingerea categorica a tuturor ofertelor făcute, inclusiv a colaborării pe partea de marketing si PR, motivul principal invocat fiind lipsa de specializare si de cunoștințe in orice alt domeniu.

**4.2.6.** In ceea ce privește susținerea petentei ca s-au făcut angajări in societate, s-a angajat o persoană pe postul de Specialist Marketing, insa pe perioada determinata, înlocuind o salariata ce se afla in concediu postnatal, pana la revenirea acesteia. Înlocuirea Directorului Marketing de catre persoana angajată s-a făcut în perioada concediului de odihna 01-09 iulie 2013, în perioada maternității 09.07.2013-11.11.2013 și pe perioada suspendării contractului pentru acordarea concediului de ingrijire copil pana la 1 an respectiv 12.11.2013 -26.08.2014. Această persoană a fost anajata in iunie 2013, dupa data reducerii postului Formator de Formator, cu un salariu brut de 1.819 lei, mult mai mic fata de salariul petentei, ceea ce ar fi făcut ca aceasta sa nu accepte postul. Mai mult, petenta a invocat faptul ca pentru serviciile de marketing si PR nu avea instruire si pregătire.

**4.2.7.** In ceea ce privește "starea de tensiune si anemozitatile existente intre petenta si directorul societății", invocate de către petenta, partea reclamată precizează că susținerile petentei privind existența unei stări conflictuale între aceasta și unul din reprezentanții societății este doar un motiv prin care încearcă să inducă în eroare instanța de judecată si Consiliul și să aducă în prim plan o situație care nu are nicio legătură cu motivul real și serios de desființare a postului. Motivele invocate de petenta, constând in: nesemnarea fisei postului de către aceasta, neacordarea concediului cu plata sau fara plata, in concepția societății nu reprezintă un conflict. Ei au continuat relațiile de munca cu salariata, chiar si in situația neacceptarii din partea acesteia de a semna fisa postului, chiar si dupa negocieri cu angajatorul. Mai mult, refuzul acordării concediului fara plata pentru studii este unul întemeiat. Concedierea salariatei a avut la baza cu totul alte motive decât cele pe care incearca petenta sa le aducă in fata instanței de judecata si a Consiliului.

**4.2.8.** Directorul Executiv si-a exprimat deseori mulțumirea privind activitatea desfășurata de petenta, pana la care au inceput problemele legate de imposibilitatea efectuării trainingului. Directorul nu a luat decizia de a reduce postul din cauza vreunei nemulțumiri la adresa activității de trainer a angajatei, ci din cauza neputinței acesteia de a mai efectua trainingul, in urma reducerii de personal si din cauza schimbării de priorități in activitatea de redresare a companiei. De asemenea, nu au existat penalizări sau mustrări date de Director angajatei. Din corespondenta purtata cu angajata rezulta ca pana in ultimul moment, nu au existat abuzuri, persecuții, amenințări sau alte acuze care sa dovedească o stare conflictuala intre Director si fosta angajata, precum si o discriminare. Exista corespondenta care atesta ca petenta era tratata împăciuitor de care Director in situațiile de conflict pe care petenta le generase in dese ocazii cu ceilalți colegi.

**4.2.9.** Referitor la susținerea petentei cum ca a primit fisa postului cu câteva săptămâni înainte de concediere, partea reclamată apreciază ca este neadevarata, fisa postului a fost transmisa petentei cu mult inainte de concediere, perioada in care s-au făcut negocieri de către părțile contractului de munca, incheindu-se si un Proces Verbal in iunie 2012 in acest sens. Insa, chiar si asa, angajata a refuzat constant semnarea fisei postului, aducând tot felul de motive neîntemeiate. Cu toate acestea, angajatorul, cu riscul de a fi amendat de către ITM, a continuat relațiile de serviciu prevăzute de contractul individual de munca, in lipsa unei fise a postului a salariatei.

**4.2.10.** In ceea ce privește nemulțumirea fostei angajate referitor la neacordarea concediului fara plata si medical. Pentru data de 27.02.2012, in care angajata a lipsit de la locul de munca, fiind la medic, aceasta a primit o adeverința medicala, care justifica lipsa. In mod corect angajatorul, pentru aceasta zi lipsa, i-a aprobat o zi din concediul de odihna, in condițiile in care medicul nu i-a eliberat concediu medical, considerând ca nu este necesar, pentru a-si justifica lipsa de la locul de munca. Adeverința medicala nu poate inlocui concediul medical. Contrar celor susținute, angajatei petente i s-a aprobat de către conducerea societății concediu fara plata pentru 5 zile in luna februarie 2012, in condițiile in care in luna respectiva, salariaata nu a fost solicitata sa participe la promovarea de produse, ce s-a ținut la sediul angajatorului. Este adevărat ca in luna martie 2012, petentei i s-a refuzat cererea de acordare a concediului fara plata, inasa, intrucat in perioada solicitata, aceasta avea ca atribuție de serviciu, atribuție cu care a fost de acord, participarea la promovarea de produse.

**4.2.11.** Fata de toate acestea, faptele prezentate de petenta nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, privind prevenirea si sancționarea faptelor de discriminare si Codului muncii. Discriminarea reprezintă diferența de tratament cand se induc distincții intre situații analoage si comparabile, fara ca acestea sa se bazeze pe o justificare rezonabila si obiectiva, astfel discriminarea invocata de petenta nu se regăsește in speța de fata.

**4.2.12.** Prin adresa nr. 6241/17.09.2014 părțile reclamate transmit la dosar concluzii scrise prin care solicită respingerea petiției pentru motivele arătate în punctul de vedere transmis catre CNCD la data de 30.05.2014, pe care îl mențin, având in vedere ca petenta prin punctul de vedere transmis CNCD la data de 02.06.2014, nu face decât sa reia pe scurt motivele arătate in petiția cu nr. 1575/05.03.2014. Părțile reclamate transmit înscrisuri în susținerea punctului de vedere.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

**5.2.1. În drept,** examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția tardivității introducerii cererii, invocată de reclamat, Colegiul Director reține că petenta face referire la fapte petrecute în perioada anilor 2000 – 2012, dar care au continuat până în prezent. Colegiul Director respinge excepția tardivității introducerii cererii față de faptele petrecute în perioada anilor 2000 – 2012.

**5.2.2.** 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, în speța de față, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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, republicată.

**5.2.3.** Astfel, Colegiul constată că, în esență, petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin refuzul executării sentinței nr. 10459/27.11.2013, privind anularea concedierii petentei, fiind invocată eroarea materială cu privire la identitățile părților. Consiliul este chemat astfel să se pronunțe cu privire la modul în care este pusă în aplicare sentința nr. 10459/27.11.2013.

**5.2.3.** Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată cât în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale.

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

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției tardivității introducerii cererii față de faptele petrecute în perioada anilor 2000 – 2012
2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

#### **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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**



BERTZI THEODORA – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN - membru

LAZĂR MARIA – membru

PANFILE ANAMARIA - membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.