

## CURTEA DE APEL BUCURESTI

### SECTIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCA SI ASIGURARI SOCIALE

DECIZIA 2681/02.05.2017

Prin cererea de apel formulată în termen legal și motivată apelanta contestatoare R.C.E. a criticat sentința pentru nelegalitate și netemeinicie.

Prin motivele de apel, apelanta a arătat că, urmare a faptului că a refuzat să își prezinte demisia din funcția de Director General Adjunct și să elibereze postul pentru o terță persoană, la cererea abuzivă și expresă a directorului societății, d-l D. C., începând cu luna iulie 2014 a fost supusă unor tratamente anormale într-o relație de muncă, care se încadrează în noțiunea de hărțuire morală. Subliniază că a fost supusă hărțuirii începând cu 11.07.2014 și până la concedierea sa pe motiv de reorganizare a societății, prin următoarele acte:

- a) în ședința Consiliului de Administrație din data de 07.07.2014 a fost inițial revocată din funcția de Director General Adjunct, pentru ca ulterior să se constate că, având contract individual de muncă, nu poate fi revocată în baza deciziei;
- b) începând cu data de 11.07.2014, i s-a interzis să mai exercite orice sarcină de serviciu;
- c) a fost izolată de ceilalți colegi prin mutarea într-un birou izolat, la capătul coridorului, după WC-uri și bucătăria comună, la capătul unui coridor lung de 7 metri;
- d) în această perioadă a fost singurul salariat al Societății care a fost eliminat de pe site-ul de prezentare (în condițiile în care îndeplinea funcția de Director General Adjunct), fiind prezentați toți salariații, cu excepția secretarei și a șoferului;
- e) i s-a interzis să intre în camera de tranzacționare, în condițiile în care anterior funcționase neîntrerupt în biroul traderilor, iar aceștia se aflau în subordinea sa în calitate de Director general adjunct;
- f.) intimată a făcut toate demersurile pentru a i se retrage toate acreditările, pentru a o izola profesional, alături de izolarea fizică;
- g.) i s-a interzis accesul la toate sistemele informatice ale societății, cu excepția emailului, unde nu mai primea nicio corespondență având în vedere pe de o parte că nu i se mai trasau sarcini de serviciu, iar pe de altă parte faptul că numele și adresa sa de email fuseseră eliminate de pe site-ul AFR.

Susține apelanta că judecătorul fondului nu a analizat toate aceste fapte în ansamblul lor, în dinamica lor, ci le-a tratat separat, fiecare faptă în sine, fără să explice de ce fiecare dintre cele de mai sus au vizat-o numai pe C.R. , nu și alți colegi.

Subliniază că soluția instanței de fond este netemeinică și nelegală arătând că a fost supusă unei hărțuiri psihologice în sensul art. 4 lit. d din Legea 202/2002, în sensul că a existat un comportament necorespunzător din partea A.F.R. S.A..

A existat o perioadă suficient de lungă (timp de 15 - cincisprezece - luni) pentru a demonstra că aceste acțiuni nu sunt punctuale, ci dimpotrivă, au fost sistematice și au urmărit un singur obiectiv: hărțuirea apelantei iar toate aceste fapte au adus atingere personalității și demnității sale de om și de salariat.

Apelanta arată că , în mod inexplicabil, instanța de fond face abstracție totală de fișa postului cu privire la atribuțiile sale de serviciu și face o confuzie inadmisibilă între atribuțiile de conducător și cele din fișa postului.

Astfel, față de interzicerea accesului la sistemele informatice ale societății și față de demersurile AFR, pe lângă autoritățile române, de a-i retrage licențele de tranzacționare și de registru, instanța de fond își însușește punctul de vedere al AFR, făcând o "delimitare" între atribuțiile contractului individual de muncă și atribuțiile mandatului de conducător.

Tribunalul a reținut eronat că tranzacțiile efectuate de apelanta au fost făcute în afara atribuțiilor specifice funcției de Director General Adjunct exercitată în baza contractului de muncă, or aceasta contravine în mod fundamental atribuțiilor pe care le-a exercitat până în acel moment, cu atât mai mult cu cât ulterior AFR a angajat alte două persoane și le-a autorizat, în condițiile în care apelanta era deja angajată și era deja autorizată.

Instanța apreciază că aceste atribuții ar fi fost exercitate în baza contractului de mandat, însă este contrazisă de chiar atribuțiile din contractul de mandat.

Așadar retragerea licențelor nu are nicio legătură cu mandatul de conducător al apelantei, care i-a fost retras prin Hotărârea CA nr. 127/07.07.2014.

Reiterează faptul că atribuțiile sale specifice funcției de Director General Adjunct au fost cele care i-au fost interzise a fi exercitate, și nu atribuțiile de conducător.

Instanța de fond nu reține că revocarea din funcția de Director General Adjunct nu este valabilă, apelanta nefiind DGA în sensul Legii nr. 31/1991 [mandat dat și revocat], ci a deținut funcția de Director General Adjunct în baza contractului individual de muncă și a fișei postului, parte integrantă a contractului individual de muncă, conform art. 17 alin. (3) lit. d) și alin. (4) din Codul muncii.

Instanța de fond omite inadmisibil să analizeze fișa postului, din care rezultă în mod clar atribuțiile specifice de reprezentare ale funcției de Director General Adjunct: Coordonarea întregii activități a societății; Reprezentarea societății în raport cu terții, având drept de primă semnătură pe toate contractele încheiate cu aceștia; Semnarea tuturor documentelor pe care le întocmește personalul sau care sunt întocmite de subordonații săi (un număr de 9 subordonați); Avizarea tuturor documentelor: contracte, corespondență, documente operative, situațiile/lucrările curente sau periodice etc.) executate în cadrul societății, în conformitate cu normele/procedurile în vigoare și atribuțiile de serviciu; Supervizarea departamentelor: back office, contabilitate, control intern, alte departamente. Instanța de fond nu a analizat și la dosarul cauzei nu se regăsește nicio dovadă a faptului că în perioada în cauză apelanta și-ar fi îndeplinit atribuțiile de serviciu.

Instanța indică în mod aberant faptul că exercitarea atribuțiilor de serviciu se subsumează unei obligații a angajatului, și anume obligației instituite de art. 39 alin. 20 lit. a) din Codul muncii, respectiv obligației de a realiza norma de muncă sau, după caz, atribuțiile ce îi revin fișei postului, în condițiile în care i s-a interzis accesul în camera subordonaților săi; a fost izolată la capătul coridorului; i s-a interzis accesul la intranetul societății și la softurile de backoffice, tranzacționare și registru.

Că susținerea instanței de fond este aberantă rezultă din faptul că nu a analizat dacă motivele pentru care nu și-a îndeplinit sarcini de serviciu timp de cca 15 (cinsprezece) luni îi sunt imputabile sau nu, dacă a fost în imposibilitate de a exercita atribuțiile sau dimpotrivă, suntem în fața unei abateri disciplinare, culpa revenind-i pentru neîndeplinirea atribuțiilor.

Instanța susține că doar o măsură fără justificare obiectivă prin care salariatul este adus în imposibilitatea exercitării atribuțiilor de serviciu ar putea fi considerată un act intenționat, or, angajatorul a fost cel care i-a interzis practic să își exercite atribuțiile de serviciu prin actele mai sus enumerate.

A susține că aceste acțiuni ale angajatorului nu sunt intenționate înseamnă a susține aberații și nonsensuri juridice și faptice.

A considera că aceste atribuții erau în temeiul contractului de mandat este fie rea-credință, fie gravă neglijență în judecarea cauzei, în condițiile în care la dosarul cauzei a depus atât fișa de post, cât și lista atribuțiilor exercitate în baza mandatului.

Pentru o clară delimitare a celor două prezintă un tabel comparativ cu sarcinile de serviciu prevăzute în fișa postului pentru funcția de Director General Adjunct și cu atribuțiile specifice funcției de Conducător, în baza contractului de mandat.

Față de izolarea de colectiv, instanța reține în mod eronat doar rezultatul probei cu martori. Faptul că noul birou alocat este la capătul unui hol îngust, la 7 m de celelalte birouri, după WC și chicinetă, nu este luat în calcul, instanța reținând că alocarea biroului nu a avut drept scop izolarea apelantei, ci este o consecință a recompartimentării, o recompartimentare convenabilă, din care a rezultat

izolarea sa "cu acte în regulă".

AFR trebuie sa explice de ce locul de munca al apelantei a fost neîntrerupt, de la angajarea din 2002 si inclusiv pe perioada când a fost numita DGA si conducător, în sala de tranzacționare, respectiv de ce imediat după revocarea ca si conducător acesta i-a fost schimbat in biroul de la capătul holului. Față de izolarea profesională, instanța reține că AFR nu a făcut acțiuni care să o pună în imposibilitatea exercitării atribuțiilor de serviciu. Astfel, în optica instanței, efectuarea tuturor demersurilor de către AFR (unele pe durata a câteva luni) celor 3 (trei) licențe de tranzacționare și registru este normală și naturală, activitățile de tranzacționare și registru nefiind prezente în fișa postului.

La fel, tăierea progresivă a accesului la platforma de tranzacționare, backoffice și până și la intranetul intern al companiei sunt consecința firească a revocării din poziția de conducător, fără însă să verifice ce presupunea poziția de conducător, în virtutea căreia nu putea face nici tranzacții, nici registru, nici backoffice.

Față de accesul la intranetul intern, accesibil tuturor angajaților, mai puțin apelantei, instanța reține în mod eronat, din susținerea părâtei, că nu i-a fost restricționat accesul și nu ia în considerare probele prin care demonstrează restricționarea accesului până și pe intranet.

Față de scoaterea numelui și a datelor de contact ale apelantei de pe site-ul societății, instanța reține în confuzie punctul de vedere al AFR, și anume cine trebuie să fie prezent pe site în mod obligatoriu, și nu verifică starea de fapt că pe site sunt prezenți toți angajații, cu excepția apelantei care eram Director General Adjunct], a secretarei și a șoferului!

Aprecierea instanței de fond este pur teoretică, fără nicio legătură cu realitatea.

Această situație, corelată cu toate celelalte, creează fără urmă de îndoială imaginea unei acțiuni intenționate de eliminare profesională a subsemnatei.

Față de interzicerea accesului la sistemele electronice ale societății și față de demersurile voluntare ale AFR în fața instituțiilor statului de retragere a tuturor licențelor de tranzacționare și registru, arată că instanța reține în mod eronat că tranzacțiile făcute de apelantă au fost făcute în afara atribuțiilor specifice funcției de DGA [adică au fost făcute în virtutea mandatului], dar fără a preciza explicit și fără a verifica în ce a constat mandatul în virtutea căruia tranzacționa.

În realitate, apelanta tranzacționa în baza licențelor de tranzacționare pe care le deținea și susține că nu ar exista un motiv pentru care Societatea a făcut cerere de anulare licențelor de tranzacționare pentru apelantă, însă angajează la scut timp un număr de 2 (doi) salariați pentru care solicită acordarea licențelor.

În cazul specific al interzicerii efectuării de tranzacții, instanța nu ia în considerare că, de la angajarea în AFR din 2001, apelanta a obținut cele 3 licențe de tranzacționare și registru și că a tranzacționat neîntrerupt, inclusiv după numirea ei ca DGA.

Concluzionând, subliniază faptul că instanța de fond nu a făcut o aplicare a textelor legale, ci doar o enumerare a acestora; nu a analizat toate actele menționate ca fiind acte de hărțuire morală într-o legătură una cu cealaltă, ci defalcat, de parcă ar fi fapte diferite, în perioade diferite, la momente statice și separate de timp; nu a luat în considerare fișa postului comparativ cu atribuțiile de Conducător; nu a reușit să facă diferența dintre funcția de Director General Adjunct și cea de Conducător.

Solicită admiterea apelului, modificarea în tot a hotărârii apelate, în sensul obligării intimetei la plata sumei de 400 000 euro cu titlul de încălcare a demnității în muncă, a violenței psihice exercitate asupra sa și a hărțuirii morale la care a fost supusă începând cu data de 11.07.2014 și până în prezent; obligarea intimetei la plata cheltuielilor de judecată.

Intimata A.F.R. SA a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat.

În ce privește conducerea și reprezentarea AFR, în conformitate cu art. 14 din Legea nr. 297/2004 și art. 1 din Decizia CNVM (în prezent ASF) nr. 415 din 05.03.2008, prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 116 din data de 3.04.2012, apelanta a fost numită în calitate de „Conducător” și „Director General Adjunct” al AFR, fiindu-i astfel delegate conducerea și reprezentarea AFR.

Între AFR, în calitate de Angajator, și Apelanta, în calitate de Salariață, a fost încheiat Contractul

Individual de Muncă nr. 3900/16.09.2002 și, urmare a Hotărârii Consiliului de Administrație al AFR menționată mai sus, a fost încheiat Actul Adițional nr. 2 din 24.04.2012 potrivit căruia funcția Apelantei a devenit cea de Director General Adjunct.

Ulterior, prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 127 din data de 7 iulie 2014, Apelanta a fost revocată din calitatea de „Conducător” și „Director General Adjunct”, Hotărâre care a fost confirmată și de către Adunarea Generală a Acționarilor AFR în data de 11 iulie 2014. Conform atribuțiilor conferite prin lege, ASF a autorizat la data de 26.08.2014 modificarea structurii conducerii AFR în sensul revocării Apelantei și numirii unei alte persoane care să exercite conducerea și reprezentarea AFR potrivit reglementărilor mai sus menționate.

Modificarea atribuțiilor Apelantei, respectiv revocarea din calitatea de „Conducător” și „Director General Adjunct” nu au avut loc în cadrul raportului juridic guvernat de Contractul Individual de Muncă

În concluzie, natura juridică a raportului stabilit între Apelantă și AFR prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 116 din data de 3 aprilie 2012, și ulterior încetat prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 127 din data de 7 iulie 2014, a fost aceea de mandat încredințat și revocat în conformitate cu prevederile legale menționate mai sus. Acest raport juridic este prin urmare guvernat de reglementările Legii 31/1990, fiind diferit de raportul de muncă stabilit prin Contractul Individual de Muncă și supus dispozițiilor Codului Muncii.

În atare condiții, Contractul Individual de Muncă al Apelantei a rămas în mod evident nemodificat în ceea ce privește funcția de „Director General Adjunct” și drepturile salariale aferente acestei funcții. Contrar afirmațiilor Apelantei, AFR nu a împiedicat-o pe aceasta să beneficieze de drepturile conferite în baza Contractului Individual de Muncă, ci pur și simplu exercitarea anumitor atribuții încredințate în baza unui mandat din partea Consiliului de Administrație nu a mai fost posibilă ca urmare a revocării mandatului.

Astfel fiind, atâta timp cât revocarea Apelantei din calitatea de „Conducător” și „Director General Adjunct” al AFR a fost realizată cu respectarea strictă a legii, demersurile AFR de implementare a revocării nu pot fi calificate ca fiind în afara legii și ca atare nu constituie și nu pot constitui acte de hărțuire la adresa Apelantei, astfel cum pretinde aceasta.

În măsura în care Apelanta ar fi considerat că revocarea sa a fost făcută cu încălcarea legii, avea deschisă calea atacării Hotărârii Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 127 din data de 7 iulie 2014, a Hotărârii Adunării Generale a Acționarilor AFR în data de 11 iulie 2014, precum și a deciziei ASF care a confirmat revocarea sa, demersuri pe care însă Apelanta nu le-a apreciat ca s-ar fi impus.

Contrar afirmației Apelantei, Directorul General al AFR nu a dispus ca aceasta să fie mutată singură într-o altă încăpere cu scopul de a o izola, prin intermediul unei pretinse fapte de hărțuire.

Dimpotrivă, conducerea AFR a implementat o serie de lucrări de renovare și recompartimentare a spațiului disponibil la nivelul întregului birou, lucrări ce au vizat toți angajații AFR, inclusiv Directorul General.

Aceste lucrări de renovare au fost necesare atât pentru nevoile de afaceri ale AFR, cât și pentru conformitatea cu cerințele legale impuse unei companii prestatoare de servicii de investiții financiare care își desfășoară activitatea conform Regulamentului ASF nr. 32/2006.

De asemenea, lucrările de renovare și recompartimentare au avut în vedere și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale angajaților, spațiul util oferit acestora crescând considerabil, după cum urmează: amplasamentul biroului Directorului General a fost mutat, iar suprafața acestuia a fost redusă cu -70% de la 36.2 mp la 11.4 mp; amplasamentul biroului de back office a fost mutat, iar suprafața acestuia a fost mărită de la 27.4 mp la 36 mp, în conformitate cu cerința minimă de 6mp per angajat prevăzută de Codul Muncii; amplasamentul biroului departamentului de tranzacționare a fost mutat, iar suprafața acestuia a fost mărită de la 22.8 mp la 27.4 mp; a fost creată o sală pentru primirea clienților și discutarea în confidențialitate cu aceștia; a fost creat un birou pentru Directorul General Adjunct, Apelanta în cauză.

Ca urmare a acestor modificări, singurul efect negativ a implicat reducerea considerabilă, cu -70%,

a spațiului alocat Directorului General, în vreme ce pentru poziția Directorului General Adjunct s-a creat un birou de care deținătorul acestei poziții, Apelanta în cauză, să beneficieze potrivit poziției sale.

Afirmațiile Apelantei referitoare la caracterul impropriu desfășurării activității zilnice în încăperea biroului Directorului General Adjunct, pretinzându-se că aceasta ar fi echipată cu ventilatoare speciale, de mare tiraj, sunt false. Dimpotrivă, încăperea descrisă este dotată cu același tip de aparate de climatizare și control al temperaturii cu care sunt echipate și celelalte birouri din spațiul AFR.

Apelanta afirmă în mod fals că biroul care i-a fost atribuit ar constitui camera serverelor societății. încă din anul 2009 AFR a externalizat toate serviciile IT către un furnizor extern, și drept urmare, începând cu anul 2009 nu mai există nici un server în cadrul societății.

Izolarea la care Apelanta pretinde că a fost supusă prin instalarea unui sistem de acces în camera tranzacțiilor, pe bază de card autorizat, este de asemenea falsă. În ciuda susținerilor Apelantei, acest sistem de securitate nu a fost implementat pentru a o izola de membrii departamentului de tranzacționare, ci pentru a garanta nivelul corespunzător de securitate și confidențialitate a informațiilor în conformitate cu regulamentele ASF obligatorii pentru societate, precum și cu regulamentul intern al AFR.

Tot în baza regulamentulului intern, accesul în cadrul departamentului de tranzacționare este permis doar membrilor acestui departament, membrilor departamentului de control intern și Conducătorilor AFR, accesul permanent al oricărui alt angajat reprezentând o încălcare a legilor și regulamentelor în vigoare. Neemiterea unui card de acces autorizat pentru camera de tranzacționare nu constituie un act de hărțuire, ci o respectare a normelor speciale care guvernează această activitate.

Teza izolării Apelantei fizic și profesional a fost infirmată chiar de către martorii propuși de către aceasta, respectiv C. A. și P. G., care au fost audiați de către instanța de fond la termenul de judecată din 26.04.2016.

Nici susținerile Apelantei referitoare la izolarea ei profesională, realizată printr-o pretinsă retragere a tuturor instrumentelor prin care aceasta își poate desfășura activitatea, nu sunt reale. Din contră, Apelanta dispunea în continuare de toate mijloacele materiale ale muncii necesare activității sale, ca orice alt angajat al AFR.

Prin urmare, este evident faptul că renovarea și reconfigurarea spațiului disponibil, nu reprezintă o măsură de hărțuire la adresa Apelantei ce ar încălca principiul bunei-credințe în relațiile de muncă, ci o măsură firească a AFR menită să ducă la îmbunătățirea condițiilor de desfășurare a activității societății, în conformitate cu cerințele impuse de lege acestei societăți.

AFR nu a supus Apelanta unui tratament umilitor.

Acordarea unui birou individual Apelantei, corespunzător poziției sale, nu doar că nu poate fi acceptată drept o măsură de izolare a acesteia, ci trebuie respinsă și interpretarea pe care o dă Apelanta acestui beneficiu descris drept un act de umilire. Dimpotrivă, beneficiul de care se bucură Apelanta prin biroul individual alocat o pune într-o poziție comparabilă cu cea a Directorului General al societății, nicidecum într-una înjositoare.

Cu privire la susținerile Apelantei conform cărora aceasta ar fi fost supusă unui tratament umilitor prin înlăturarea datelor acesteia de pe pagina de internet și de pe materialele promoționale ale societății, arată că AFR prezintă detaliile de contact ale angajaților pe pagina de internet a societății în conformitate cu Regulamentul ASF nr. 32/2006, invocând art. 126 (3) din Regulament.

În conformitate cu obligațiile sale legale, AFR prezintă pe pagina sa de internet datele membrilor consiliului de administrație, conducătorilor legali, acționarilor semnificativi, reprezentantului departamentului de control intern, și membrilor din departamentul de tranzacționare. Suplimentar față de acestea, AFR a decis afișarea pe pagina de internet și a datelor altor angajați a căror activitate implică o comunicare permanentă cu clienții și care sunt autorizați în acest sens de către ASF. Nu toți angajații sau colaboratorii AFR sunt prezentați pe pagina de internet a societății. Susținerile Apelantei potrivit cărora aceasta a fost exclusă și de pe materialele promoționale ale societății sunt de asemenea înșelătoare. AFR prezintă în cadrul materialelor sale tipărite doar datele de contact ale persoanelor relevante cu privire la subiectul materialului respectiv, și nu datele



tuturor angajaților AFR.

Apelanta susține de asemenea că organigrama AFR prevede un singur post de Director General Adjunct, ocupat de ea, în vreme ce pe pagina de internet a societății este prezentată Dna. R. în această poziție. Precizează că în urma revocării mandatului Apelantei de Conducător al AFR, acest mandat a fost acordat Dnei. R., iar contrar susținerilor Apelantei, organigrama societății prevede doar două poziții de Conducător, ocupat de către un Director General și un Director General Adjunct, precum și o a doua poziție de Director General Adjunct la nivelul de business development.

Prezentarea Dnei. R. pe pagina de internet nu este făcută în virtutea poziției sale de Director General Adjunct, ci este făcută în conformitate cu Regulamentul nr. 32/2006 al ASF în considerarea calității sale de Conducător al societății, și ca atare a fost inclusă în secțiunea corespunzătoare începând cu data la care autorizația acesteia de către ASF ca și Conducător a fost emisă.

Rezultă așadar că afirmațiile Apelantei cu privire la excluderea prezentării sale din cadrul datelor făcute publice pe pagina de internet sau în materialele societății urmăresc cu rea-credință crearea unei impresii false de natură a sugera un pretins act de hărțuire, în vreme ce, în realitate, Apelanta nu a fost supusă unui act de înlăturare orientat exclusiv asupra persoanei sale. AFR pur și simplu a procedat la prezentarea publică doar a acelor persoane impuse de obligațiile sale legale și nevoile activității sale de afaceri, iar aceasta nu poate fi privită drept un act de excludere cu caracter de hărțuire.

Apelanta pretinde în mod eronat că i-a fost interzisă exercitarea funcției și atribuțiile specifice poziției de Director General Adjunct.

Susținerile Apelantei referitoare la atribuțiile sale legate de activitatea specifică de broker, de tranzacționare pe bursă și de servicii financiare, precum și cele legate de activitățile specifice back office sunt contrazise de fișa postului ei de Director General Adjunct în care asemenea atribuții nu sunt incluse. Dimpotrivă, Apelantei i-au fost încredințate aceste atribuții în condițiile mandatului de Conducător, care în prezent este revocat.

Accesul la sistemele de tranzacționare și la cele de back office a fost acordat Apelantei în cadrul mandatului de Conducător încredințat de Consiliul de Administrație al AFR. Așadar, limitarea accesului Apelantei la aceste sisteme este în perfectă concordanță cu retragerea acestui mandat. Pentru păstrarea confidențialității informațiilor cu privire la clienți, cât și a confidențialității ordinelor de tranzacționare, precum și protejarea intereselor clienților, accesul la anumite sisteme și aplicații software este permis doar anumitor persoane conform dispozițiilor legale în vigoare iar informațiile cu privire la tranzacțiile efectuate sau tranzacțiile în desfășurare sunt informații cu un grad foarte înalt de confidențialitate.

În conformitate cu prevederile legale incidente, precum și cu codul Bursei de Valori București, accesul la platforma de tranzacționare a Bursei de Valori București este permis doar persoanelor (i) membre ale departamentului de tranzacționare din cadrul unui SSIF, (ii) autorizate în prealabil de către Bursa de Valori București și (iii) autorizate în mod prealabil de către ASF. Pentru a avea acces la platforma de tranzacționare, un angajat trebuie să îndeplinească în mod cumulativ cele trei condiții, ceea ce nu este cazul Apelantei întrucât aceasta nu mai era un membru al departamentului de tranzacționare în perioada când pretinde că a fost supusă actelor de hărțuire morală.

În plus, pentru a asigura confidențialitatea informațiilor, conform regulamentelor interne ale AFR, accesul la sistemul și software-ul de back office este oferit doar conducătorilor AFR, membrilor departamentului de tranzacționare, membrilor departamentului de control intern și membrilor departamentului de back office. În urma revocării Apelantei din funcția de Conducător, aceasta nu deține în prezent calitatea de membru al nici unuia din aceste departamente.

Deși Apelanta susține contrariul, aceasta nu tranzacționa frecvent pe platforma de tranzacționare a Bursei, ci dimpotrivă, a efectuat un număr de nouă tranzacții pe durata anului 2013, și un număr de 25 de tranzacții pe durata anului 2014, din care 19 au avut loc într-o perioadă când AFR avea un singur broker în camera de tranzacții. În mod normal, în activitatea tranzacțională a unui broker acesta înregistrează mii de tranzacții lunar.

Afirmația conform căreia accesul Apelantei la serverul intern al societății a fost restricționat este

falsă, întrucât Apelanta poate accesa în continuare acest server. Restricția de acces la sistemul de back office se impune pentru păstrarea confidențialității bazelor de date specifice, însă nu implică o lipsă totală de acces la serverele AFR de natură să împiedice Apelanta să își desfășoare activitatea de business development.

Mai mult de atât, suplimentar față de ceilalți angajați ai societății, Apelanta este singurul angajat din cadrul AFR care beneficiază de telefon mobil plătit de către societate cât și de acces la căsuța de e-mail de serviciu de pe telefonul mobil astfel că nu poate fi acceptată susținerea acesteia că ar fi hărțuită prin acte de izolare, interzicerea exercitării activității sau „tragere pe linie moartă”.

Instanța de fond a reținut în mod corect natura raportului juridic de mandat în baza căruia Apelanta a exercitat atribuțiile de conducere și reprezentare a AFR

Subliniază intimata faptul că atribuțiile aferente conducerii și reprezentării AFR, care apar și în documentul intitulat „Fișa postului” Apelantei, nu mai puteau fi în mod legal exercitate după revocarea de către AFR a mandatului acordat Apelantei, împrejurare de asemenea reținută judicios de către instanța de fond.

Instanța de fond a reținut în mod corect că revocarea mandatului în baza căruia Apelanta a exercitat atribuțiile de conducere și reprezentare a AFR ca și „Conducător”, respectiv „Director General Adjunct” a fost făcută conform legii

Instanța de fond a reținut în mod corect ca actele de implementare a revocării mandatului acordat nu pot reprezenta acte de hărțuire a Apelantei

Întrucât revocarea atribuțiilor de conducere și reprezentare a AFR acordate Apelantei a fost făcută în mod legal, nu există nici un argument care să susțină caracterul de faptă ilicită atât a revocării în sine cit și a implementării acesteia de către AFR, în sensul actelor de pretinsă hărțuire morală atribuite AFR de către Apelantă - actele de hărțuire morală sunt prin natura lor fapte ilicite, în afara legii, iar atâta timp cât AFR a acționat în conformitate cu legea, actele sale nu pot fi calificate ca fiind ilicite.

Totodată, în absența unei fapte ilicite nu putem vorbi nici de presupuse prejudicii cauzate de atare fapte, astfel cum au fost pretinse de către Apelantă.

Concluzionând: criticile aduse prin apelul formulat în cauza sunt neîntemeiate iar hotărârea pronunțată de către instanța de fond este legală și temeinică, Apelanta nu a fost supusă vreunui tratament care ar putea fi interpretat drept hărțuire morală, prin oricare din formele descrise în cererea de chemare în judecată iar încetarea atribuțiilor Apelantei de conducere și reprezentare a AFR a survenit ca urmare a revocării mandatului acordat, în stricta conformitate cu legea.

Apelanta-reclamantă a depus răspuns la întâmpinare.

Analizând apelul declarat potrivit art.477 Cod procedură civilă, în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

În raport cu obiectul cererii de chemare în judecată, Curtea reține că, potrivit dispozițiilor art.4 lit. d1 din Legea nr. 202/2002, prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Așadar, prima condiție pentru a ne afla în fața unei hărțuiri morale la locul de muncă (particularizare în raport cu raporturile de muncă existente între părți), se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să aibă o anumită durată, repetate sau sistematice, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”.

A doua condiție prevăzută de lege impune ca aceste comportamente să aibă ca efect atingerea personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice a angajatului.

Curtea constată că cerința ca actul producător de prejudicii morale să fie intenționat privește exclusiv prima condiție prevăzută de art.4 lit. d1 din Legea nr.202/2002, nu și pe a doua. Rezultă astfel că, pe de o parte comportamentul necorespunzător trebuie să fie voluntar, cu excluderea unor acte/fapte accidentale și neintenționate.

Pe de altă parte , contrar susținerilor instanței de fond , potrivit definiției legale a hărțuirii psihologice , nu este necesar ca aceste acte/ fapte/ gesturi să fi fost săvârșite cu intenția de a duce atingere personalității, demnității sau integrității unei persoane .

Cu alte cuvinte există hărțuire psihologică chiar dacă autorul hărțuirii nu a intenționat ca prin acțiunile sale să discrediteze o altă persoană sau să îi afecteze în mod deliberat condițiile de muncă. Este suficient ca acțiunile sale, săvârșite voluntar , nu accidental, să fi determinat obiectiv astfel de consecințe ( concluzie ce rezultă din formularea textului de lege care face referire la acte/fapte intenționate care „ar putea afecta” starea psihică a altei persoane) .

O interpretare contrară ar avea ca rezultat lipsirea dispoziției legale de orice efect util , din cauza dificultății de a se dovedi intenția răuvoitoare a autorului unui comportament de hărțuire psihologic și ar lipsi victima de o protecție juridică adecvată.

Prin urmare , în considerarea argumentelor anterior expuse , Curtea constată că este suficient ca apelanta-reclamantă să dovedească existența unor acte/fapte succesive ale intimei, derulate într-un anumit interval de timp , de natură să îi afecteze demnitatea la locul de muncă și starea sa psihică, pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuirii psihologice din partea angajatorului , în înțelesul art.4 lit. d1 din Legea nr. 202/2002, fără ca angajatorul să se poată apăra susținând că nu a intenționat prin comportamentul afișat să producă rezultatul vătămător.

Din această perspectivă Curtea constată că instanța de fond a analizat fiecare faptă așa –zis vătămătoare invocată de reclamantă prin raportare la probele administrate în cauză și legislația incidentă , fără a avea în vedere ansamblul acestor acte/fapte , nici împrejurarea că a existat o anume succesiune în timp a acestora , că acțiunile angajatorului au avut caracter repetat și efect concertat asupra mediului în care reclamanta își desfășura activitatea , imaginii acesteia la locul de muncă , stării psihice a angajatei .

Este evident că o asemenea modalitate de analiză disociată a aspectelor invocate de reclamantă, scoase din context, fără a fi avut în vedere ansamblul faptelor, nu poate reprezenta o reală cercetare a situației dedusă judecării prin raportare la temeiul de drept al cererii de chemare în judecată , respectiv art.4 lit. d1 din Legea nr. 202/2002.

Procedând la rejudecarea fondului , în temeiul efectului devolutiv al căii de atac a apelului, potrivit art.477 Cpc , prin raportare la criticile expuse în cererea de apel, Curtea reține următoarele:

În ce privește conducerea și reprezentarea societății intime, Legea nr. 297/2004 privind piața de capital la art. 14 prevede :

- (1)Conducerea SSIF trebuie să fie asigurată de cel puțin două persoane. Conducătorii trebuie să fie angajați ai SSIF cu contract individual de muncă și pot fi membri ai consiliului de administrație.
- (2)Conducătorii sunt persoane care potrivit actelor constitutive și/sau hotărârii organelor sunt împuternicite să conducă și să coordoneze activitatea zilnică a acesteia și sunt investite cu competența de a angaja răspunderea intermediarului;
- (3)Conducătorii trebuie să asigure efectiv conducerea curentă a activității SSIF. să exercite exclusiv funcția pentru care au fost numiți și cel puțin unul dintre cunoașterea limbii române.

Decizia Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare (în prezent ASF) nr. 415 din 05.03.2008, art.1, stabilește că:

- (1)Funcția de conducător prevăzută la art. 14 din Legea nr. 297/2004 privind piața de capital se asimilează funcției de director prevăzută l art. 143 din Legea nr. 31/1990 republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (2)Persoana care îndeplinește funcția de conducător-director la o societate de servicii de investiții financiare, potrivit Legii nr. 297/2004, trebuie să îndeplinească și funcția de director, potrivit Legii nr. 31/1990.
- (3)Persoana care îndeplinește funcția de conducător-director, precum și cea care este conducător-director și membru în consiliul de administrație trebuie să fie angajată a SSIF cu contract individual de munca.

În aplicarea acestor dispoziții legale , potrivit procesului verbal nr. 116/3 aprilie 2012 al ședinței Consiliului de Administrație al A.F.R. S.A. s-a hotărât numirea apelantei-reclamante în funcția de Director General Adjunct și Conducător al A.F.R. SA.



Prin actul adițional nr. 02/24.04.2012 la contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. 3900/16.09.2002 în Registrul general de evidență a salariaților, depus, în copie, la fila nr. 18 din dosar, s-a convenit modificarea felului muncii în sensul că funcția este de Director General Adjunct societate comercială, începând cu data de 06.04.2012.

Instanța de fond a reținut în mod întemeiat că există o diferență între cele două calități în care acționa apelanta în raport cu intimata, respectiv mandatul acordat acesteia de Consiliul de Administrație al A.F.R. S.A pentru îndeplinirea funcției de conducător și calitatea acesteia de angajat cu contract individual de muncă încheiat potrivit dispozițiilor Codului Muncii, pentru funcția de Director General Adjunct societate comercială. Mandatul presupune acordarea încrederii Consiliului de Administrație persoanei numită în funcția de conducător, element subiectiv care excede raporturilor generate strict de contractul individual de muncă încheiat cu aceeași persoană pentru funcție de director general.

Curtea constată însă, analizând modalitatea de redactare a dispozițiilor legale/decizionale redate mai sus, că persoana care îndeplinește funcția de conducător la o societate de servicii de investiții financiare, cum este intimata din cauza de față, potrivit Legii nr. 297/2004 trebuie să îndeplinească și funcția de director de societate.

Prin urmare calitatea de conducător al unei asemenea societăți este indisolubil legată de cea de director de societate comercială. Această este și rațiunea pentru care legislația în materie impune pentru conducători încheierea unui contract individual de muncă pentru funcția de director de societate comercială. Un argument în plus al acestei teze este faptul că în Decizia Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare (în prezent ASF) nr. 415 din 05.03.2008 se menționează o singură funcție de „conducător-director.”

Pornind de la această premisă legislativă, rezultă că încetarea calității de conducător ar trebui să presupună și încetarea raporturilor de muncă pentru funcția de director de societate, desigur în condițiile reglementate de Codul muncii pentru încetarea contractului individual de muncă.

Că așa trebuie interpretate dispozițiile legale în materie rezultă chiar din manifestarea de voință a reprezentanților societății intimată.

Astfel, conform mențiunilor din Hotărârea Consiliului de Administrație al A.F.R. S.A. din data de 7 iulie 2014, Consiliul de Administrație a aprobat revocarea d-nei C. E. R. din funcțiile de conducător și director general adjunct al societății, în care aceasta fusese numită de către Consiliul de Administrație în data de 3 aprilie 2012.

De altfel, prin răspunsul intimății adresat apelantei la data de 05.08.2014 (fila 322 dosar fond) se precizează expres că „atribuțiile dvs. de conducere, coordonare și reprezentare A.F.R. SA pe care le-ați exercitat până la data revocării mandatului primit pentru funcțiile de „conducător” și „director general adjunct” au încetat de asemenea. ... revocarea din funcția de director general adjunct /conducător nu reprezintă o modificare a contractului dvs. individual de muncă, ci se subscrie unui alt regim juridic, respectiv regulilor impuse de Legea nr. 31/1990 și reglementărilor conexe aplicabile pieței de capital”.

Prin urmare intenția neechivocă a intimății a fost de revocare a apelantei din ambele funcții și practic de încetare a orice raporturi de reprezentare/muncă dintre părți.

În susținerea acestei concluzii Curtea are în vedere și faptul că în luna august 2014 a fost numită în funcția de conducător, respectiv angajată pe funcția de director general adjunct o altă persoană, dna R.

Urmare a solicitărilor repetate ale apelantei de a i se comunica dacă s-a dispus și încetarea raporturilor sale de muncă, intimata a precizat expres faptul că apelanta a fost revocată doar din funcția de conducător, în care fusese numită de Consiliul de Administrație, continuând între părți raporturile de muncă născute din contractul individual de muncă încheiat pentru funcția de director adjunct.

Această poziție oficială a angajatorului este consecința faptului că, potrivit Codului muncii, care guvernează executarea și încetarea contractului individual de muncă, revocarea din funcție nu este o modalitate legală de încetare a raporturilor de muncă dintre părți.

Curtea subliniază și faptul că angajatorul nu a dispus încetarea unilaterală a contractului individual

de muncă încheiat cu reclamanta ulterior momentului revocării acesteia din funcția de conducător ( nu a fost evaluată profesional pentru a se stabili dacă mai corespunde cerințelor postului , nu s-a negociat încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților și nu s-a decis desființarea postului de director general adjunct ocupat de aceasta), alegând să continue raporturile de muncă cu aceasta până la data de 04 12 2015 , când a emis decizie de concediere , deci pentru aproximativ 18 luni . Cu toate acestea în Actul constitutiv al AFR actualizat la data de 11 07 2014( filele 90-95 dosar apel) sunt menționați în calitate de conducători dar și de directori ( director general, respectiv director general adjunct) doar D. C. și N. R. . Deși intimata a susținut în mod repetat ca apelanta-reclamantă R. C.-E. și-a păstrat ulterior revocării din poziția de conducător atribuțiile de director general adjunct , aceasta nu este deloc menționată în Actul constitutiv al AFR actualizat la data de 11 07 2014, ca și cum un al doilea post de director adjunct ( in afara celui ocupat de angajata Ruxăndescu) nu ar exista .

Urmare a revocării din funcția de conducător s-a ajuns în situația în care practic apelanta-reclamantă nu a mai putut să-și exercite atribuțiile de serviciu , acestea fiind golite de conținut prin acțiuni succesive ale angajatorului .

Astfel, deși sarcina probei îi revenea, intimata nu a făcut dovada sarcinilor de serviciu repartizate , proiectelor executate , atribuțiile îndeplinite de apelantă după luna iulie 2014 în calitate de director general adjunct al societății.

Cu privire la atribuțiile pe care apelanta-reclamantă trebuie să le îndeplinească potrivit fișei postului pentru funcția de director general adjunct ,Curtea subliniază că fișa de post semnată de părți la data de 24 02 2012 a fost denunțată ca înscris fals de către intimata-pârâtă în fața instanței de fond și , urmare a administrării probei cu expertiză grafoscopică, s-a constatat că semnătura de pe fișa de post aparține persoanei menționată în înscris ca fiind reprezentant legal al societății. În etapa procesuală a apelului nu s-au mai făcut noi susțineri cu privire la caracterul fals al acestui înscris , motiv pentru care Curtea îl va avea în vedere ca valabil și producător de efecte între raporturile de muncă dintre părți .

În întâmpinarea la cererea de apel intimata a făcut referire la o altă fișă de post pentru funcția de director general adjunct ocupată de apelantă , cea depusă odată cu întâmpinarea , întocmită în luna august 2014 ( fila 112 dosar apel) .

Curtea reține că fișa de post din august 2014 nu este semnată de către un reprezentant legal al societății intime și nu poartă ștampila acestei societății . Pe înscris se află doar o mențiune olografă în sensul că s-a luat la cunoștință de conținutul acestei fișe și o semnătură care nu a fost contestată de către apelanta-reclamantă. Curtea apreciază că nu poate fi avută în vedere ca o fișă de post producătoare de efecte în raporturile de muncă dintre părți atâta timp cât nu este asumată prin semnătură/ștampilă de către angajator ( spre deosebire de fișa de post din data de 24 02 2014 care poartă atât semnătura posesorului , adică a apelantei din cauză , cât și semnătura superiorului direct al acesteia ) .

Pentru aceste motive , în analiza atribuțiilor ce îi reveneau apelantei în calitate de director general adjunct, inclusiv după data revocării acesteia din funcția de conducător , Curtea va avea în vedere fișa de post semnată de părți la data de 24 02 2012.

Potrivit acestui înscris asumat de părțile contractului individual de muncă , în calitate de director general adjunct al societății intime, apelanta avea următoarele atribuții principale: coordonarea întregii activități a societății; reprezentarea societății în raport cu terții, având drept de primă semnătură pe toate contractele încheiate cu aceștia; avizarea tuturor documentelor: contracte, corespondență,documente operative,situațiile/lucrările curente sau periodice)executate în cadrul societății,în conformitate cu normele/procedurile în vigoare și atribuțiile de serviciu.

În detalierea relațiilor interdepartamentale de supervizare, în această fișă de post se prevede că apelanta, în calitate de director general adjunct , superviza departamentul de Back-Office, contabilitatea, departamentul de control intern , alte departamente.

În susținerea faptului că raporturile de muncă dintre părți au continuat și că apelanta-reclamantă și-a îndeplinit atribuțiile aferente funcției de director adjunct si după revocarea din funcția de conducător, intimata nu a administrat în cauză probe . Pentru perioada august 2014-decembrie

2015(când s-a emis decizia de concediere) nu au fost depuse la dosar înscrieri în dovedirea faptului că apelanta a exercitat vreuna dintre atribuțiile ce îi reveneau ca director general adjunct. Apelanta a susținut că i s-a interzis să între în camera de tranzacționare, în condițiile în care anterior funcționase neîntrerupt în biroul traderilor, iar aceștia se aflau în subordinea sa în calitate de Director general adjunct.

În combatere, intimata afirmă că apelanta nu mai avea acces în camera de tranzacționare din motive de securitate impuse de Regulamentul intern și pentru ea nu mai avea dreptul să efectueze personal tranzacții urmare a retragerii licenței.

Curtea nu poate primi această apărare a societății atâta timp cât , potrivit fișei postului de director general adjunct, aceasta avea obligația de a superviza departamentul de Back-Office și departamentul de control intern, prin urmare era necesar să i se permită accesul în camera de tranzacționare pentru supravegherea activității persoanelor din departamentele pe care le avea în subordine. De asemenea apare ca nejustificată interzicerea accesului directorului adjunct al unei societăți într-un anumit spațiu al respectivei persoane juridice , în condițiile în care acest director adjunct are atribuții de coordonare a întregii activități a societății și de reprezentare a acesteia în raporturile cu terții , motiv pentru care ar trebui să aibă acces la orice informații , chiar și cu caracter confidențial .

La acest moment Curtea constată că intimata a susținut în fața instanței de fond , fără a reitera în apel, faptul că apelanta-reclamantă nu și-ar fi respectat obligația de a păstra confidențialitatea unor informații aflate în exercitarea atribuțiilor de serviciu . Nu s-a reținut de către tribunal o asemenea încălcare a obligațiilor de serviciu , apelanta nu a fost sancționată disciplinar pentru o abatere constând în nerespectarea acestei obligații , motiv pentru care instanța de apel nu poate primi o asemenea apărare a intimitei.

În continuare Curtea reține că apelanta-reclamantă nu a mai fost menționată pe pagina de internet a societății angajatoare după data de 30 07 2014, situație pe care o apreciază ca fiind umilitoare pentru ea.

Cu privire la aceste susțineri intimata a precizat că prezintă detaliile de contact ale angajaților pe pagina de internet a societății în conformitate cu art. 126 (3) din Regulamentul ASF nr. 32/2006 , respectiv a menționat pe pagina sa de internet datele membrilor consiliului de administrație, conducătorilor legali, acționarilor semnificativi, reprezentantului departamentului de control intern, și membrilor din departamentul de tranzacționare. Suplimentar față de acestea, AFR a decis afișarea pe pagina de internet și a datelor altor angajați a căror activitate implică o comunicare permanentă cu clienții și care sunt autorizați în acest sens de către ASF. Nu toți angajații sau colaboratorii AFR sunt prezentați pe pagina de internet a societății. Susține astfel intimata că nu există o prevedere care să impună menționarea pe pagina de internet a societății a datelor directorului general adjunct care nu mai deține calitatea de conducător .

Curtea subliniază în primul rând faptul că apelanta deținea în continuare funcția de director general adjunct , având atribuții de reprezentare a societății în raporturile cu terții și că în iulie 2014 încă deținea licența de tranzacționare și de registru în numele angajatorului său , ceea ce presupune necesitatea unui contact cu clienții . Prin urmare susținerea intimitei în sensul că nu era necesară menționarea datelor sale de contact pe pagina de internet nu este fondată.

În al doilea rând, Curtea apreciază că are relevanță în sine chiar fapta angajatorului de ștergere expresă a tuturor datelor de contact ale apelantei din mediul on-line , ceea ce presupune intenția directă a societății de a nu mai fi asociată public cu persoana apelantei și de a nu mai fi reprezentată de aceasta în raporturile cu terții , fapt ce vine în contradicție cu menținerea acesteia în funcția de director general adjunct.

Cu altă cuvinte nu există nicio justificare obiectivă pentru această modalitate de a acționa a intimitei și comportamentul angajatorului nu trebuie analizat , astfel cum a procedat instanța de fond , ca nereprezentând o încălcare a unei dispoziții legale/regulamentare , ci ca faptă de sine stătătoare , prin prisma consecințelor pe care le implică în raporturile de muncă dintre părți.

Cu privire la susținerea apelantei în sensul că a fost izolată fizic de restul colectivului prin mutarea sa în alt birou , necorespunzător ca spațiu de desfășurare a activității și locație și că s-a interzis

celorlalor angajați să aibă contact cu ea , Curtea constată că este întemeiată în parte . Astfel, din probele administrate în cauză de către intimată, rezultă că mutarea apelantei în al birou nu s-a făcut în scopul izolării acesteia de ceilalți angajați, ci a fost consecința unei reorganizări a spațiului de muncă pentru toți angajații. De asemenea rezultă din probele administrate în cauză că noul spațiu de lucru era unui corespunzător ca suprafață și dotări, din această perspectivă fiind nefondată susținerea apelantei că ar fi fost mutată în camera serverelor , un spațiu impropriu pentru desfășurarea activității . În plus din declarațiile martorilor audiați în fața instanței de fond rezultă că angajaților nu li s-a interzis contactul cu apelanta , nici nu li s-a interzis să meargă la aceasta în birou.

Pe de altă parte, Curtea reține că nu i s-a mai permis apelantei accesul în camera de tranzacționare, astfel încât nu mai avea contact direct cu persoanele care își desfășurau constant activitatea în respectiva cameră. De asemenea , din declarațiile martorilor audiați în fața instanței de fond, rezultă că noul birou al apelantei se afla la capătul unui hol mai lung , după bucătărie și toaleta care sunt poziționate la jumătatea distanței dintre holul principal și biroul apelantei ( fila 440 fond-declarația martorei C. A.) . Din declarația martorei P. G. (fila 441 dosar fond) rezultă că anterior biroul repartizat apelantei aparținuse șoferului, prin urmare nefiind destinat unui membru al conducerii societății .

Prin urmare, deși nu există dovezi în sensul că s-a urmărit de către intimată izolarea fizică a angajatei R. C. , această izolare s-a produs prin alocarea unui birou aflat la o distanță mai mare de holul principal și prin interzicerea accesului în camera de tranzacționare, unde se desfășura în mod curent activitatea celorlalți angajați .

Apelanta a invocat, ca dovadă a hărțuirii la care a fost supusă la locul de muncă , faptul că în luna august 2014 angajatorul a solicitat Bursei retragerea licențelor sale de tranzacționare și registru. Curtea constată că în anul 2002 apelanta s-a angajat în cadrul societății intime pe funcția de agent valori mobiliare-contract individual de muncă nr. 3900/16 09 2002 ( fila 59 dosar apel). A promovat în anul 2011 în funcția de director departament tranzacționare , conform actului adițional la CIM nr. 02/24 02 2011. Ulterior , prin actul adițional la CIM nr. 02/24 04 2012 a ocupat postul de director general adjunct .

În calitate de deținător licență de tranzacționare apelanta a efectuat tranzacții la bursă în intervalul în care a fost angajată intimatei , iar numărul acestor tranzacții nu are relevanță .

Urmare a solicitării societății intime, la data de 11 08 2014 Bursa a retras aceste autorizații în ceea ce o privește pe apelanta-reclamantă R. C.-E..

După cum chiar intimata susține în întâmpinare, accesul la platforma de tranzacționare a Bursei de Valori București este permis doar persoanelor (i) membre ale departamentului de tranzacționare din cadrul unui SSIF, (ii) autorizate în prealabil de către Bursa de Valori București și (iii) autorizate în mod prealabil de către ASF.

Apelanta a fost autorizată ca agent de valori mobiliare să desfășoare activitate în numele și contul societății intime prin Decizia nr. 1904/22 10 2002 a Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare ( fila 426 vol.II dosar fond) . Potrivit acestei decizii intimata are obligația de a solicita retragerea autorizației în termen de 48 de ore de la data încetării relațiilor de muncă ale agentului de valori mobiliare .

Intimata justifică măsură retragerii autorizației de tranzacționare a apelantei arătând că în perioada de referință ( iulie 2014-2015) aceasta nu mai era membră a departamentului de tranzacționare iar în fișa postului de director general adjunct nu este prevăzută o asemenea atribuție , exercitată de apelantă anterior în virtutea calității sale de conducător .

În Regulamentul nr. 32/2006 depus de intimată în extras la dosarul de apel nu se indică ca atribuție a conducătorilor societății tranzacționarea la bursă . Intimata nu a indicat expres în care anume act de reglementare a activității sale se prevede o asemenea atribuție în sarcina conducătorilor . De asemenea în fișa postului de director general adjunct nu se menționează o asemenea atribuție . Prin urmare, dacă s-ar accepta raționamentul expus de intimată , dată fiind omisiunea de a menționa această atribuție expres pentru conducător-director, ar fi trebuit retrasă autorizație apelantei de tranzacționare încă din anul 2012, când felul muncii sale s-a modificat și a ocupat postul de director

general adjunct și nu mai făcea parte din departamentul de tranzacționare .

În realitate autorizația de tranzacționare în numele intimății nu a fost acordată de CNVM în legătură cu un anume post pe care apelanta-reclamantă trebuia să îl ocupe în cadrul societății ci ,potrivit deciziei mai sus menționată a fost acordată pe durata existenței raporturilor de muncă dintre părți .

În consecință retragerea aceste autorizații in anul 2014 , când raporturile de muncă dintre părți nu încetaseră într-o modalitate prevăzută de Codul muncii, nu are o justificare obiectivă.

A susținut apelanta că i s-a restricționat accesul la serverul intern al societății , însă această afirmație este întemeiată doar în parte întrucât angajata putea accesa în continuare acest server. În realitate , din înscrisurile depuse de intimată la dosarul de fond, rezultă că i s-a restricționat dreptul de acces la sistemul de back office .

Această restricționare este justificată de intimată prin faptul că se impunea pentru păstrarea confidențialității bazelor de date specifice și nu implică o lipsă totală de acces la serverele AFR de natură să împiedice apelanta să își desfășoare activitatea de business development.

După cum a analizat Curtea anterior, o asemenea apărare a intimății nu poate fi primită atâta timp cât, potrivit fișei postului de director general adjunct , apelanta ar fi trebuit să supravezeze departamentul de Back-Office și departamentul de control intern, prin urmare era necesar să i se permită accesul la sistemul de back office.

Curtea subliniază că menținerea in organigramă a două funcții de director general adjunct ( una ocupată de apelantă și cealaltă de angajata Ruxăndescu) nu are nicio relevanță în situația în care din probele administrate în cauză rezultă că această menținere a fost pur formală , fără ca in realitate angajata Rus Cerasela-Elena să îndeplinească atribuții specifice acestei funcții.

Or, executarea unui contract de muncă cu respectarea principiului bunei-credințe (impus părților de dispozițiile art.8 din Codul muncii ) presupune că trebuie să i se dea angajatului posibilitatea reală de a presta muncă pentru angajator pe postul și funcția deținute potrivit contractului și de a fi remunerat pentru munca prestată.

Nu se impunea ca apelanta–reclamantă să conteste revocarea sa din funcția de conducător , nici să accepte un alt post decât cel pentru care încheiase contract individual de muncă cu intimata . Atâta timp cât acest contract de muncă a fost în ființă , executarea lui de către părți trebuia să se facă cu bună-credință .

În cauza de față, chiar dacă a fost remunerată potrivit contractului individual de muncă încheiat între părți,apelantei-reclamante nu i s-a dat de către angajator posibilitatea de a îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului, fapt de natură să afecteze demnitatea angajatei și imaginea acesteia la locul de muncă , cu atât mai mult cu cât aceasta se presupunea că ocupă o funcție de conducere, că ar trebui să reprezinte societatea în raporturile cu terții , să controleze actele îndeplinite de persoanele din subordine etc.

De asemenea Curtea reține faptul că măsurile dispuse de angajator , analizate in cele ce preced, care au generat izolarea de colectiv a apelantei-reclamante , imposibilitatea de a mai avea raporturi cu clienții societății, de a mai exercita un control asupra subordonaților pe care teoretic trebuia să îi coordoneze, au fost de natură să o poziționeze pe angajata –reclamantă într-o situație umilitoare , au creat un mediu ostil și i-au produs o stare psihică negativă la locul de muncă.

În concluzie, Curtea apreciază că sunt întrunite în cauză condițiile impuse de prevederile art.4 lit. d1 din Legea nr.202/2002, pentru a aprecia comportamentul angajatorului, în ansamblu , în intervalul iulie 2014-data formulării cererii de chemare în judecată ( 28 septembrie 2015 ), ca fiind de natură să producă apelantei-reclamante R. C.-E. o afectare a stării psihice, a demnității și a imaginii acesteia în executarea raporturile de muncă.

Curtea reține și faptul că la dosarul de fond s-au administrat probe ( înscrisuri) in dovedirea faptului că reclamanta a formulat împotriva angajatorului o plângere adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv a faptului că reclamanta a fost condamnată penal pentru săvârșirea unor fapte care au legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu . Cum prin cererea de apel nu a fost pusă în discuție relevanța acestor probe , nici faptul că măsurile dispuse împotriva sa de angajator ar fi consecința formulării plângerii către CNCD, iar intimata nu a invocat prin



întâmpinare că măsurile luate cu privire la raporturile de muncă ale apelantei ar fi fost determinate de obligații rezultând din punerea în executare a unei decizii penale , rezultă că , în aplicarea dispozițiilor art. 478 Cpc care reglementează limitele caracterului devolutiv al căii de atac a apelului , analiza acestor aspecte excede investirii instanței de apel.

Reținând că apelanta a fost supusă unei hărțuri psihologice la locul de muncă , în temeiul dispozițiilor art. 480 Cpc , Curtea urmează să admită apelul și să schimbe în parte sentința apelată în sensul că admiterii în parte a acțiunii precizate. Intimata va fi obligată să plătească reclamantei suma de 50.000 Euro în echivalent lei la cursul oficial al BNR de la data plății, sumă reprezentând despăgubiri pentru hărțuire morală.

Cu privire la cuantumul despăgubirilor acordate reclamantei, Curtea reține , în lipsa unei modalități de calcul stabilită de lege , ca având relevanță faptul că apelanta-reclamantă ocupa în cadrul societății angajatoare o funcție de conducere, cuantumul salariului stabilit prin contractul individual de muncă încheiat între părți (13.907 lei lunar) și care relevă importanța sporită a muncii prestată de angajată pentru societate dar și valoarea socială a acestei munci , precum și intervalul de timp în care s-a manifestat comportamentul producător de prejudicii al angajatorului, respectiv din luna iulie 2014 și până la data formulării cererii de chemare în judecată-28 septembrie 2015 ( aproximativ 15 luni) .

În raport de aceste criterii se apreciază că despăgubiri în cuantum de 50.000 Euro în echivalent lei la cursul oficial al BNR de la data plății sunt adecvate pentru acoperirea integrală a prejudiciului moral suferit de reclamantă( cu precizarea că reclamanta a evaluat aceste despăgubiri la suma de 400.000 Euro, motiv pentru care acțiunea se va admite doar în parte ).

Curtea reține și faptul că în ședința publică din data de 16 02 2016 , în fața instanței de fond , reclamanta a renunțat expres la judecarea capătului de cerere având ca obiect „obligarea pârâtei la încetarea hărțurii morale la care a fost supusă de către pârâtă, a violenței psihice la care a fost supusă pentru a părăsi postul, a încălcării demnității în muncă, precum și încălcării principiului bunei credințe în relațiile de muncă”, tribunalul luând act de această manifestare de voință. Astfel , pronunțarea instanței de fond și a Curții în apel are în vedere cererea de chemare în judecată astfel cum a fost precizată( restrânsă) de către reclamantă.

În temeiul dispozițiilor art.453 alin.1 și 2 Cpc, aplicabile și în etapa procesuală a apelului conform art. 482 Cpc , față de soluția de admitere în parte a acțiunii , Curtea o va obliga pe intimată să plătească apelantei-reclamante suma de 8000 lei , cheltuieli de judecată efectuate în etapa fondului și în apel reprezentând onorariu de expert ( 1200 lei conform facturii fiscale nr. 093/09 05 2016-file 157 vol. III fond ) și onorariu de avocat ( dovedit cu transfer bancar- din 23 05 2016 pt. suma de 4104,49 lei și pentru suma de 4019.76 lei -filele 156 , 158 vol. IIII fond , respectiv factura nr.36/28 04 2017 și extras de cont-filele 136-137 dosar apel- pentru suma de 3772,57 lei ).