



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 194**  
**din 27.03.2019**

**Dosar nr.:** 555/2018

**Petiția nr.:** 4969/07.08.2018

**Petentă:** ..

**Reclamat:** S.C. Connect 44 Network Services SRL, .

**Obiect:** încălcarea dreptului la muncă, inechitate a condițiilor de muncă

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

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

..

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

S.C. Connect 44 Network Services SRL .

**II. Procedura de citare**

**3.** În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 5196/23.08.2018 și 4969/23.08.2018, a citat părțile pentru data 10.09.2018.

**4.** Procedura legal îndeplinită.

**III.Sușinerile părților**

**Sușinerile petentei**

**5.** Petenta susține că este discriminată de angajator, făcându-se presiuni asupra ei cu scopul de a demisiona, i s-a interzis accesul în clădire și i s-a luat laptop-ul.

**6.** Clientul pentru care aceasta a desfășurat un proiect i-a propus inițial petentei să lucreze direct cu el, fiind foarte bine pregătită pe parte tehnică în telecomunicații. Acesta dorea să dezvolte proiectul printr-o altă firmă în România, pentru o perioadă de 2 ani.

**7.** Din data 21.08.2017 petenta a început activitatea în cadrul acestui proiect și și-a ales echipa de lucru. Din noiembrie 2017 reclamatul a fost numit manager zonal și, din acel moment, au început problemele, comportamentul discriminatoriu față de aceasta pe motivul că acesta era invidios că o femeie câștiga mai bine ca acesta.

**8.** Reclamatul își manifesta antipatia față de petenta de față cu ceilalți angajați, afișând un comportament discriminatoriu, misogin și de hărțuire.

**9.** Petenta i-a solicitat reclamatului acordul privind transferul în cadrul altei echipe, pentru a nu se amplifica conflictul dintre aceștia, însă reclamatul nu a fost de acord sub motivul că clientul pentru care desfășurau proiectul o dorește în echipă în mod special. La câteva

zile după acest episod, reclamatul a dat-o afară din firmă, i s-a interzis să mai lucreze deși nu i s-a făcut vreo formalitate legală în acest sens.

**10.** La o dată ulterioară, 26.07.2018, reclamatul și avocatul firmei au menționat că au demarat o cercetare disciplinară împotriva petentei dar nu au specificat fapta, precizând doar că aceasta a manifestat un comportament neadecvat.

**11.** Petenta susține că deși nu a fost convocată pentru cercetarea disciplinară nu-și poate desfășura activitatea, reclamații exercitând presiuni asupra acesteia pentru a o face să demisioneze.

**12.** Petenta declară că a suferit un comportament diferențiat din partea reclamațiilor în raport cu ceilalți colegi ai săi, nepermițându-i-se să meargă la cursul de perfecționare necesar desfășurării activității din cadrul proiectului și prin neasigurarea bazei tehnice necesare pentru a-și desfășura munca, deși altor colegi le-au fost asigurate instrumentele necesare activităților din cadrul companiei.

### **Sușinerile reclamațiilor:**

**13.** Reclamații au înaintat un punct de vedere înregistrat 5474/10.09.2018, prin care solicită respingerea sesizării pe motiv că aceasta nu a fost discriminată sau i s-a interzis să-și exercite dreptul la muncă.

**14.** Reclamații precizează că societatea reclamată desfășoară activitatea în strânsă conlucrare cu angajații Huawei UK și, potrivit relațiilor contractuale, Huawei UK evaluează activitatea angajaților societății reclamate. În cazul unui comportament care pune în pericol serviciile către clientul final, societatea poate solicita ca angajatul să nu mai fie implicat în prestarea serviciilor destinate societății beneficiare și chiar să nu i se mai permită acestuia accesul în spațiul destinat prestării acestor servicii.

**15.** Laptop-urile pe care lucrează angajații societății sunt puse la dispoziție de către clientul Telefonica UK, fiind proprietatea acestuia. Contractorul principal este cel care decide ce laptop alocă angajaților societății. Societatea reclamată, în calitate de subcontractor, nu are putere de decizie în această privință.

**16.** În data 9 iulie 2018, societatea reclamată a primit din partea clientului Huawei UK solicitarea ca petenta să fie scoasă imediat de pe proiectul Maya, din cauza comportamentului său și efectului disruptiv asupra întregii echipe implicate în proiect. Email-ul este consecința unei evaluări negative a angajatei în lumina unor fapte recente de natura celor care fuseseră punctate și în evaluările anterioare.

**17.** Societatea reclamată atașează e-mail-urile la care face referire din care reiese că se solicită scoaterea petentei din cadrul proiectului pe motiv că nu se poate lucra bine împreună cu aceasta din cauza lipsei de profesionalism, având un comportament nerezonabil, faptul că aceasta țipă la membrii echipei fără un motiv, în mod repetat, faptul că există o serie de persoane implicate în proiect și care refuză să lucreze împreună cu petenta din cauza acțiunilor și a felului neprofesionist în care se comportă cu oamenii. Petenta a folosit remarci constante la adresa membrilor echipei, criticându-i într-un mod denigrator și provocând sentimente negative. Au existat cinci situații în care petenta și-a dat demisia verbal, supunând proiectul unui risc semnificativ. A fost necesar ca 80% din timpul de management al echipei să fie folosit doar pentru a o determina pe petentă să înregistreze un progres iar apoi aceasta a regresat, acest ciclu repetându-se de mai multe ori.

**18.** Situația a fost adusă la cunoștința angajatei în aceeași zi, atât verbal cât și prin e-

mail și acesteia i-a fost interzis accesul în societate ca urmare a solicitării din partea clientului. Simultan, laptop-ul petentei a fost preluat și returnat către proprietarul laptopului, Telefonica UK, la solicitarea Huawei UK. Ulterior, a fost inițiată o procedură de cercetare disciplinară, la data 21 august 2018 având loc și întrunirea dintre angajata petentă și Comisia de Cercetare Disciplinară. Cercetarea disciplinară nu a fost finalizată până la momentul depunerii punctului de vedere.

**19.** Dispoziția ca angajata să nu mai pătrundă în sediul societății este motivată de conduita angajatei, sesizată de clientul societății reclamate care o consideră pe petentă un pericol pentru proiectul pentru care colaborează cu societatea reclamată, solicitând ca aceasta să nu mai aibă legătură cu acest proiect.

**20.** Dispoziția de a nu pătrunde în sediul societății nu are legătură cu criteriile privitoare la rasă, etnie, limbă, categorie socială, sex, handicap etc. ci a fost impusă exclusiv în urma comportamentului exprimat de petentă. Pentru același comportament al petentei s-a demarat o procedură de cercetare disciplinară, potrivit Codului Muncii.

**21.** Referitor la afirmațiile petentei potrivit cărora nu i-a fost asigurată baza tehnică necesară pentru a-și desfășura munca societatea reclamată susține că este neadeverată, petenta nedepunând probe în sensul dovedirii celor sesizate. Societatea reclamată precizează că sunt foarte rare situațiile ale unor angajați care folosesc un laptop mai performant ca cel deținut de petentă, conform documentelor de inventar al laptopurilor primite de la Huawei UK. Mai mult, societatea reclamată susține că petenta beneficia de o situație superioară comparativ cu ceilalți angajați, în privința echipamentelor folosite.

**22.** Pentru susținerea celor prezentate mai sus, societatea reclamată anexează la punctul de vedere copii după documentația de inventar, corespondența purtată etc.

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

**23. În fapt,** Colegiul director reține spre analiză că, petenta se consideră discriminată de angajator pe criteriul de gen încălcându-i-se dreptul la muncă, la condiții de muncă echitabile, a fost hărțuită și s-a exercitat presiune psihică asupra ei pentru a o determina să demisioneze.

**24. În drept,** coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**25.** Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

**26.** Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

*a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.*

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

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

d) *Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.*

**27.** Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**28.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**29.** În speța de față, Colegiul director constată că petenta reclamă faptul că are parte de un tratament injust, discriminatoriu din partea angajatorului pe baza criteriului de gen, aceasta considerând că faptele de discriminare s-au petrecut pe fondul faptului că aceasta, fiind femeie, deține venituri superioare în comparație cu cele obținute de reclamat.

**30.** Prin urmare, în analiza elementelor unei fapte de discriminare, Colegiul director al C.N.C.D. reține spre analiză posibila discriminare prin încălcarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie în corelație cu criteriul invocat de petentă, acela de gen.

**31.** În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petentă, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate în relație cu criteriul invocat. Acțiunile întreprinse de reclamant sunt generate de comportamentul conflictual al petentei în relația pe care aceasta o desfășura cu ceilalți angajați în cadrul proiectului derulat. Comportamentul necorespunzător al petentei a fost constatat de societatea care a evaluat angajații societății reclamate și i-a solicitat societății reclamate ca petenta să fie scoasă din proiect deîndată, implicit fiindu-i interzis accesul în incinta societății reclamate și reținerea laptop-ului aflat în folosința acesteia.

**32.** În speța dedusă analizei C.N.C.D., Colegiul director constată că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu există legătură de cauzalitate între faptele sesizate și criteriul invocat;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Data redactării: 28.03.2019**

**M.L./A.B.**

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