



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 194
din 16.05.2018

Dosar nr: 631/2017

Petent/ă:

Reclamat/ă: S.C. ALTEX România S.R.L.

Obiect: Hărțuire și denigrare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

2. Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamaților
S.C ALTEX România S.R.L.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Sesizarea vizează abuzuri, conflicte de muncă, în particular denigrare și hărțuire de gen.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 6332/11.12.2017 și nr. 6540/14.12.2017 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 16.01.2018. La termen petenta a fost prezentă iar reclamații au fost absenți.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin intermediul memoriului înregistrat sub nr. 6332/28.11.2017, în calitate de petentă supune spre analiză abuzurile împotriva sa a trei persoane ce reprezintă compania la care aceasta lucrează. La audieri s-au invocat criteriile *gen și vechime în muncă*.

7. Hărțuirea la care a fost supusă începând cu 01.02.2017 are ca motiv intenția conducerii, de-a o da afară. administrator și coproprietar, l-a numit în locul petentei pe director . Numirea a fost făcută cu aportul lui director operațional și șefei directoarei acesteia, care a modificat poziția pe care era angajată fără a o informa.

8. Petenta a fost în permanență denigrată în fața colegilor și subalternilor de către șeful direct , prin: imixtiunea fără argumente în deciziile luate, comportament și modul de adresare, oferirea de poziții sub nivelul de pregătire sau în departamente unde nu se încadra pregătirea profesională, delegarea pe o perioadă mai mare de 60 zile calendaristice, refuzul acordării concediului de odihnă legal pentru o perioadă de 10 zile consecutive, încheierea contractului de muncă prin decizie disciplinară fără a fi informată cu privire la constituirea comisiei de cercetare prealabilă.

9. Se atașează probele vocale 1 și 2, care datează din intervalul 29-30 martie. În proba 1 șeful direct își anunță intenția de a vorbi cu partea reclamată pentru a clarifica dacă acesta dorește să o dea afară sau să o integreze în Departamentul E-commerce. Este vorba tocmai despre departamentul de care petenta era responsabilă. În proba vocală nr. 2 îi propune petentei o poziție sub nivelul pregătirii sale în departamentul pe care anterior îl condusesese, deoarece nu vrea să ia parte la decizia l. de-a o concedia.

10. În data de 31.03.2017 petenta primește un e-mail de la cu noua organigramă a Departamentului E-commerce despre care îi cere părerea, inclusiv să-i recomande oameni noi pentru pozițiile vacante.

11. Se menționează și se atașează documente doveditoare ale faptului că în data de 06.04.2017, când dorea să-și înregistreze concediul legal în intranetul companiei, cum este regula, a observat că are înregistrate 2 acte adiționale la contractul de muncă, de care nu știa nimic. La cererea de clarificare a acestei situații nu a primit nici un răspuns de la Departamentul Resurse Umane. Iar cererea pentru concediul de odihnă a fost refuzată de trei ori.

12. Se mai dovedește prin documentele atașate faptul că intervine din ce în ce mai mult în organizarea și managementul echipei din subordinea ei, preluând din sarcini sau acordând prime fără să o anunțe, cu scopul de a stârni conflicte în echipă.

13. Cum starea de sănătate a petentei se deteriorează vizibil din cauza hărțuirii la care era supusă, și a fost nevoită să plece la tratament, în străinătate. La întoarcere, în 25.10.2017 primește prin curier adeverința de vechime în care i se comunică și cum s-a încheiat contractul individual de muncă. Fără fișă de lichidare pentru a ști dacă mai are sau nu drepturi de primit, așa cum era de fapt.

14. Se arată că în doi ani și jumătate de când muncește în cadrul companiei, cifra de afaceri online a crescut de trei ori, dar conducerea nu îi permite să se bucure de munca depusă și împlinirea profesională.

15. Petenta cere clarificarea celor sesizate și dorește să afle dacă C.N.C.D. recomandă o acțiune în instanță prin care starea actuală poate fi remediată.

16. Se atașează documente și corespondență în argumentarea celor susținute.

17. În adresa cu nr. 356/23.01.2018 se completează petiția prin acuza că ponderea funcțiilor de conducere masculine la conducerea companiei sunt de peste 85-90%, toți șefii celor 115 magazine fiind bărbați, precum și perioada scurtă în care au fost angajații Altex. Se arată că inspecția muncii a semnalat de fapt nereguli nereguli. Se atașează o serie de documente doveditoare, inclusiv a faptului că mai există foști angajați nemulțumiți care au acționat firma în instanță.



Sușinerile părții reclamate

18. În nota scrisă a părții reclamate, înregistrată cu nr. 147/12.01.2018, Societatea Altex România S.R.L., prin Administratorul său legal, susține respingerea sesizării întrucât faptele sesizate nu constituie discriminare.

19. Se invocă excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. deoarece nu există un tratament diferențiat, nici criteriu de discriminare și nici raport de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege.

20. Astfel, din susținerile și înscrisurile depuse de petentă nu rezultă că acesteia i-a fost aplicat un tratament diferențiat, nu există un anumit criteriu de discriminare așadar nici un raport de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis de lege.

21. Cu privire la susținerea petentei potrivit căreia nu a reușit să efectueze concediul de odihnă în anul 2017, potrivit dispozițiilor art. 148 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, efectuarea concediului de odihnă pentru anul în curs se realizează în baza unei programări care se face până la sfârșitul anului anterior, cu condiția ca angajatorul să asigure efectuarea a cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt, la solicitarea salariatului cu cel puțin 60 de zile înainte. Petenta a solicitat programarea concediului în perioada 3-23 iulie 2017, care a coincis cu cea în care s-a aflat în concediu medical (6-20 iulie 2017), astfel încât a fost necesară reprogramarea concediului. Cum petenta a avut în total 62 de zile concediu medical, din 17 mai până în 20 iulie 2017, acestea suprapunându-se cu fractura și concediul medical al altui salariat din același departament, cu începerea perioadei de sezon în vânzarea climatizoarelor și cu rescrierea fluxurilor de operațional, nu s-a putut da curs solicitării acesteia de reprogramare a concediului de odihnă în perioada solicitată. Se mai specifică faptul că solicitarea petentei pentru concediu în perioada 21 iulie – 4 august a fost făcută prin e-mail către angajator iar de la 21 iulie nu s-a mai prezentat la serviciu, lipsind nemotivat.

22. La 16 noiembrie 2017 a fost concediată disciplinar în temeiul art. 61 lit. a) din Codul Muncii. La propunerea comisiei de cercetare disciplinară a fost convocată în data de 13 noiembrie, anunțată prin executor judecătoresc cu o săptămână în avans, petenta neprezentându-se.

23. Precizarea petentei conform căreia agravarea stării de sănătate se datorează presiunii psihice continue la care a fost supusă și a necesitat tratament în străinătate este nefundată, deoarece sindromul nefrotic este determinat de afecțiuni extrarenale (diabet, intoxicații ș.a.) conform tratatelor de medicină. Iar plecarea din țară, conform postărilor petentei pe pagina personală de Facebook, a fost de fapt în vacanță, în Canada, împreună cu mama sa.

24. Partea reclamată afirmă că nu reprezintă motiv de hărțuire sau denigrare în formă continuă, în fața colegilor și subalternilor, desfacerea disciplinară a contractului de muncă urmare a refuzului petentei de a îndeplini obligațiile ce îi revin.

25. Se arată că în luna decembrie 2017 Inspectoratul Teritorial de Muncă Ilfov a făcut un control asupra modului în care s-au încheiat, executat și încetat contractele de muncă, constatându-se că sunt respectate întocmai prevederile legale. Se atașează procesul verbal de control, de asemenea corespondența cu petenta, alte documente care demonstrează cele susținute de către partea reclamată.

26. La solicitările C.N.C.D. cu nr. 536/02.02.2018 și 1033/26.02.2018 pentru înaintarea unei statistici a mobilității pe criterii de gen a personalului aflat în poziții de conducere în ultimii 5 ani, Altex răspunde prin adresa nr. 1265/07.03.2018. Este evident faptul că cei mai mulți angajați aflați în funcții de conducere sunt bărbați și au o durată medie a contractelor de muncă de circa 1 an.

V. Motivele de fapt și de drept

27. Colegiul director constată că petenta este angajata societății reclamate. În perioada în care a fost programată pentru concediu a fost în concediu de boală. După revenirea din acest concediu a solicitat efectuarea concediului de odihnă, în afara programării inițiale, însă angajatorul



nu a putut oferi concediul. Petenta a absentat de la serviciu, fiind plecată în Canada cu mama, fiindu-i desfăcut contractul de muncă datorită absențelor acumulate.

28. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

29. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

30. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

31. Conform art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**, „constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

32. În consecință și fapta de hărțuire este legată de existența unui criteriu care motivează crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

33. Colegiul director constată că faptele sesizate nu au legătură cu genul sau vechimea în muncă a petentei, totodată conform constatării Inspectoratului Teritorial de Muncă Ilfov contractele de muncă ale societății reclamate s-au încheiat, executat și încetat în condițiile legii.

34. În consecință faptele sesizate nu reprezintă discriminare.

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 prezentei la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 din O.G. nr. 137/2000;
2. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1
București, Tel / fax 021-312.65.78/79/85
www.cncd.org.ro



VII. 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, președinte

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

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

Data redactării: 11.06.2018

Red.: S.V.T./U.S.D.
Motivat în drept: I.H.



