



**HOTĂRÂREA nr. 317
din 05.09.2018**

Dosar nr.: 436/2017

Petiția nr.: 4263/21.08.2017

Petent:

Reclamat: S.C. Deichmann Comercializare Încălțăminte SRL

Obiect: posibile fapte discriminare la locul de muncă, hărțuire, victimizare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Șos. București - Ploiești nr. 73-81; Victoria Park; Clădirea 2; et. 4, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul consideră că este discriminat de angajator în urma deciziei instanței de reîncadrare în funcție

III. Procedura de citare

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, prin adreselor nr. 4263/24.08.2017 și 4327/24.08.2017, a citat părțile pentru data 12.09.2017.

5. În cadrul audierilor s-a invocat din oficiu excepția de neкомпetență a C.N.C.D. privind acordarea unor drepturi salariale și repunerea pe aceeași funcție. C.N.C.D. va analiza doar presupusele fapte de hărțuire.

6. Totodată, reclamatul a invocat excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de 21.08.2016.

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul se consideră discriminat de angajator deoarece, în urma deciziei finale a instanței de admitere a contestației privind concedierea sa, din postul de manager de regiune, în data 28.06.2017, societatea reclamată îl hărțuiește, exercită presiune psihică pentru a-l descuraja și de a-l face să renunțe la redobândirea postului deținut anterior.

9. Petentul a prezentat faptele pentru care a fost concediat de reclamat la data 29.06.2016, considerând că șeful său direct,, ajutat de alți colegi, au procedat la concedierea sa abuzivă. Momentul de la care a pornit situația care a condus la concedierea petentului a fost nesemnarea de către petent a actului adițional care stipula clauza de modificare a locului de muncă la București precum și includerea unor drepturi

salariale care anterior se primeau în două tranșe și care de la momentul semnării actului adițional acestea erau incluse ca majorare a salariului.

10. Petentul se consideră discriminat de angajator deoarece prin decizia instanțelor de judecată, la 28.06.2017, s-a anulat decizia de concediere, se obligă angajatorul să îl repună pe acesta pe postul deținut anterior, însă acesta deși i-a repartizat regiunea pe care o deținea anterior i-a modificat numărul magazinelor pe care le coordona și i-au fost distribuite altele, acestea fiind la mare distanță de domiciliul său. Pe perioada de un an, de la concedierea sa până la repunerea pe poziția anterioară deținută de petent, angajatorul a modificat de mai multe ori organigrama, redistribuind filialele în regiuni altor colegi de-ai acestuia. Petentul a primit cu greutate organigrama solicitată angajatorului, aceasta fiind configurată nefavorabil petentului.

11. La data concedierii petentul era director regional al regiunii 1, incluzând zonele 1, 5, 10, 13, cu un total de 24 de magazine și director zonal al zonei 1 incluzând magazinele din Arad, Oradea, Timișoara, Hunedoara, Deva cu un total de 6 magazine.

12. Comparând-o pe cea din 2016, la momentul concedierii, cu organigrama din 29.08.2017, s-a constatat că titulatura postului a fost menținută dar configurația regiunii și cea a zonei petentului a fost modificată. Numărul magazinelor din regiunea 1, cea a petentului, a fost diminuat cu 40%, de la un număr de 24 de magazine la 15 iar magazinele deținute anterior au fost alocate altor colegi, petentului fiindu-i distribuite magazine la mare depărtare de domiciliul său, necesitând parcurgerea unor distanțe foarte mari săptămânal, pentru vizitarea acestora, în conformitate cu atribuțiile postului.

13. Această situație nu se mai regăsește la alt coleg cu funcție echivalentă cu cea a petentului. Configurarea zonei unui director de regiune se face exclusiv cu acordul acestuia și de regulă cuprinde magazine situate în județul în care își are domiciliul sau în județele învecinate. Aceștia au obligația vizitei săptămânale la fiecare magazin din zona proprie și o dată pe lună la magazinele din celelalte zone pe care le coordonează în calitate de director regional.

14. Referitor la zona pe care o deține petentul, acesta susține că a devenit director de zonă pentru două zone și numărul de magazine a fost crescut de la 6, inițial (aflate toate în Arad și în județele învecinate), la 8 (niciunul în Arad și în județele învecinate). Petentul locuiește în apropiere de orașul Ineu, din acest motiv distanțele pe care trebuie să le parcurgă sunt enorme, magazinele situate cel mai aproape de locuința sa sunt la 200 km. Distanțele minime pe care le parcurge într-o zi sunt de 440 km, acesta arătând în comparație că drumul București – Arad este de 554 km.

15. Petentul susține că zona sa a fost configurată fără acordul său, așa cum prevede fișa postului a unui director de regiune, poziție pe care o ocupă, acesta fiind cel care trebuie să propună reorganizarea teritorială a zonelor de vânzări din regiunea alocată.

16. Petentul reclamă o stare de hărțuire din partea reclamatului, axându-se pe fapte petrecute odată cu decizia de reintegrare a acestuia: tergiversarea repunerii în funcție, acordarea facilităților de care acesta beneficia anterior concedierii (mașină de serviciu, card asistență rutieră, card medical, asigurare de viață, laptop, telefon, tabletă angajatorul a considerat un termen de la data solicitării primită prin poștă și nu prin e-mail, primirea despăgubirilor bănești cu greutate și nu în totalitate, printr-un șir lung de comunicări prin e-mail, pe care petentul îl consideră degradant, în privința intrării în posesie a drepturilor de care beneficia anterior concedierii, neinvitarea petentului în perioada 16-18.08.2017,

la petrecerea aniversară de 10 ani a societății, deși colegii săi care aveau contractul suspendat au fost invitați (se aflau în concediul de creștere a copilului).

17. În data 17.08.2018 petentul a fost invitat la București, cazat la un alt hotel, aflat la distanță considerabilă față de hotelul unde se desfășura petrecerea de 10 ani, în vederea purtării unor discuții privind reintegrarea acestuia cu administratorul societății.

Susținerile reclamatului

18. În punctul său de vedere, înregistrat 4572/07.09.2017, reclamatul solicită admiterea excepției necompetenței C.N.C.D., admiterea excepției tardivității pentru faptele petrecute înainte de 21.08.2016 și invocă lipsa unui criteriu în conformitate cu prevederile O.G.137/2000.

19. Reclamatul consideră că faptele susținute de petent vizează litigii de muncă pentru soluționarea cărora sunt competente instanțele de judecată în materia conflictelor de muncă. Domeniul de activitate al CNCD nu este acela de constatare a unor drepturi ce decurg din relația de muncă sau de punere în executare a unor hotărâri judecătorești

20. Reclamatul susține că drepturile salariale la care face referire petentul nu i-au fost acordate din culpa exclusivă a acestuia, deoarece a refuzat să semneze actul adițional care prevedea acordarea acestora. Din 587 de salariați, petentul a fost singurul care a refuzat semnarea acestuia.

21. În ceea ce privește reintegrarea reclamatul consideră că este în legătură cu punerea în executare a unei hotărâri judecătorești, care excedă competențelor C.N.C.D.

22. Reclamatul consideră că petentul nu este de bună credință, că încearcă să îngreuneze relația dintre societate și petent, deoarece înainte de a înregistra petiția la C.N.C.D., în data 18.08.2017 a fost convocat pentru începerea activității iar la 05.09.2017 petentul s-a deplasat la sediul din București unde a preluat dotările și autoturismul de serviciu.

23. Referitor la neinvitarea petentului la aniversarea de 10 ani a societății din august 2017, reclamatul susține că petentul obișnuia să nu onoreze invitațiile așa cum a făcut cu invitația următoare, din septembrie 2017. Reclamatul enumeră un număr de invitații de participare pe care petentul le-a refuzat.

24. Reclamatul susține că nu există tratament discriminatoriu, că faptele sesizate de petent nu sunt probate, sunt pure interpretări și că nu există un criteriu de discriminare, invidia colegilor și prezența unor fete frumoase în subordinea acestuia, neconstituind criterii reale de discriminare.

25. Prin notele de concluzii scrise înregistrate 6295/11.2017, reclamatul susține că notele depuse de petent, de completare a petiției, vizează elemente ulterioare față de perioada în care acesta a precizat în petiție că este discriminat, iunie-iulie 2017. Notele de completare nu probează pretinse fapte de discriminare în perioada fixată de petent.

26. Reclamatul consideră că aspectele privind hărțuirea psihică a petentului nu a fost pusă în discuție în petiția inițială, ci au fost adăugate ulterior, așa încât este inadmisibilă o lărgire a cadrului analizei.

27. Reclamatul arată că petentul are o relație defectuoasă cu mai mulți colegi de-ai săi, existând o plângere penală împotriva a patru colegi de-ai săi, o colegă de a sa a fost

hărțuită printr-o serie de mesaje electronice, acuzând-o de neprofesionalism pentru a o șicana.

28. În punctele de vedere atașate la dosar, reclamatul subliniază că petentul este de rea credință, încearcă să boicoteze activitatea societății, creează false discuții, probleme, având o atitudine ostilă față de toți salariații societății care i-au trasat sarcini de serviciu. Mai mult, reclamatul arată că și în documentele și punctele de vedere depuse la dosar, petentul utilizează un limbaj neconform cu relațiile de muncă, aspecte ce au fost reținute și de instanțele care au soluționat contestația privind concedierea petentului.

29. Petentul are aceleași condiții ca ceilalți Directori Regionali, se bucură de aceleași instrumente de muncă ca omologii săi, are o arie geografică de acoperit cu excepția Directorului Regional care are și funcția de administrator, din acest motiv având o zonă mai redusă.

30. Petentul nu a demonstrat că există o deosebire de tratament între el și ceilalți directori regionali, petentul fiind reintegrat pe funcția de Director General cu toate atribuțiile specifice, neexistând tratament discriminatoriu față de petent în comparație cu ceilalți Directori regionali.

V. Motivele de fapt și de drept

31. În fapt, Colegiul director reține că, petentul se consideră discriminat de angajator deoarece, în urma deciziei finale a instanței de admitere a contestației privind concedierea sa, din postul de manager de regiune, în data 28.06.2017, societatea reclamată îl hărțuiește, exercită presiune psihică pentru a-l descuraja și de a-l face să renunțe la redobândirea postului deținut anterior. În cadrul audierilor s-a invocat din oficiu excepția de necompetență a C.N.C.D. privind acordarea unor drepturi salariale și repunerea pe aceeași funcție. Totodată, reclamatul a invocat excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de 21.08.2016.

38. În drept, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

39. Colegiul director ia act de excepțiile invocate atât de reclamat, cât și cele invocate din oficiu, urmând a analiza cu prioritate excepția tardivității în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat și pentru faptele reclamate înainte de 21.08.2016 admite excepția tardivității.

40. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

41. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

42. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care

Începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

43. Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că termenul de 1 an de la data săvârșirii faptei reclamate de petent a fost depășit, fapt pentru care urmează a admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii înainte de 21.08.2016, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

44. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției pentru aspectele ce țin de acordarea unor drepturi salariale și repunerea pe aceeași funcție.

45. În fapt, Colegiul director reține spre analiză posibilul tratament discriminatoriu la care a fost supus petentul de către reclamat, petentul considerându-se discriminat de angajator deoarece, în urma deciziei finale a instanței de admitere a contestației privind concedierea sa, din postul de manager de regiune, în data 28.06.2017, societatea reclamată îl hărțuiește, exercită presiune psihică pentru a-l descuraja și de a-l face să renunțe la redobândirea postului deținut anterior.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. În speța de față, Colegiul director constată că petentul reclamă faptul că are parte de un tratament injust, discriminatoriu din partea angajatorului ca urmare a soluției obținută în instanță, de repunere pe postul deținut anterior concedierii. Din acest motiv, petentul consideră că are parte de un tratament injust, faptele de discriminare fiind efectul deciziei din instanțele de judecată.

52. 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.

53. În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petent, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, faptele fiind generate de relația defectuoasă dintre angajator și angajat.

54. În acest context și având în vedere faptul că petentul nu a fost invitat alături de ceilalți colegi ai săi să participe la aniversarea de 10 ani de activitate a societății, în august 2017, fiind cazat la un alt hotel la depărtare de locul unde se desfășura evenimentul, Colegiul director recomandă reclamatului să promoveze integrarea petentului în colectivul societății angajatoare.

55. Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

56. 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.

57. 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. Admiterea excepției de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele petrecute anterior datei de 21.08.2016;
2. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. pentru aspectele ce țin de acordarea unor drepturi salariale și repunerea pe aceeași funcție;
3. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata 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

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 07.09.2018

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.