



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 52
din 23.01.2019

Dosar nr: 385/2017

Petiția nr: 3908/27.07.2017

Petent:

Reclamați : SC Telekom Mobile Communications S.A .

Obiect: desfacerea contractului individual de muncă
restabilirea situației anterior desfacerii CIM
încălcarea dreptului la sănătate
crearea unui mediu de lucru intimidant
hărțuire prin nesocotirea prevederilor art. 5 și 6 din Codul Muncii
obligarea la plata cheltuielilor ocazionate de prezenta procedură
condiții de muncă inechitabile
umilirea ca om și salariat în raport cu alți salariați-lideri de sindicat, **toate având la bază criteriul apartenenței sindicale a petentului în calitate de membru și Președinte de sindicat**

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei

2. SC TELEKOM România Mobile Communication SA

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul consideră discriminatorii următoarele aspecte: desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea situației anterior desfacerii CIM, încălcarea dreptului la sănătate, crearea unui mediu de lucru intimidant, hărțuire prin nesocotirea prevederilor art. 5 și 6 din Codul Muncii, obligarea la plata cheltuielilor ocazionate de prezenta procedură, condiții de muncă inechitabile, umilirea ca om și salariat în raport cu alți salariați-lideri de sindicat, toate având la bază criteriul apartenenței sindicale a petentului în calitate de membru și Președinte de sindicat.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 19.09.2017 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD). La audieri s-au prezentat părțile acordându-se un nou termen pentru data de 31.10.2017. La termenul de audieri din data de 31.10.2017 părțile s-au prezentat, titularul de dosar solicitând opisarea documentelor, motiv pentru care s-a mai acordat un nou termen pentru data de 21.11.2017.

6. La audierea din 21.11.2017 s-au prezentat părțile reclamate.

7. Punctul de vedere comunicat de către partea reclamată a fost transmis petentului.

IV. Susținerile părților Susținerile petentului

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3908/27.07.2017** (filele 1-356 din dosar) petentul consideră discriminatorii următoarele aspecte: desfacerea contractului individual de muncă, restabilirea situației anterior desfacerii CIM, încălcarea dreptului la sănătate, crearea unui mediu de lucru intimidant, hărțuire prin nesocotirea prevederilor art. 5 și 6 din Codul Muncii, obligarea la plata cheltuielilor ocazionate de prezenta procedură, condiții de muncă inechitabile, umilirea ca om și salariat în raport cu alți salariați-lideri de sindicat, toate având la bază criteriul apartenenței sindicale a petentului în calitate de membru și Președinte de sindicat

Potentul consideră că motivele discriminării, umilirii, desconsiderării au avut drept scop desființarea mișcării sindicale din cadrul societății, pentru a putea reclamata să continue munca forțată impusă și a dispune unilateral de modificări în raporturile de muncă ale salariaților.

A desfășurat activitatea în calitate de **supervizor al compartimentului comunicare retail și merchandising în temeiul CIM încheiat cu fosta Cosmorom SA, ulterior Cosmote Romanian Mobile Telecomunicaions SA, actuala Telekom România Mobile Communications.**

În data de 07.06.2017 s-a comunicat prin BEJ Decizia nr. 1.2198 privind încetarea CIM în condițiile în care petentul este președintele Sindicatului Național Telekomunicații Mobile (SNTM), reprezentativ la nivelul reclamatei.

Decizia a fost comunicată la sediul social al Sindicatului pe care îl reprezintă. Potentul consideră că motivele de concediere nu au nicio legătură cu activitatea profesională ci cu dorința de limitare și constrângere a activității sindicale. Susține că a fost forțat contrar legii în opoziție față de prevederile art.10 și art. 4 alin (1) și (2) din Codul Muncii să desfășoare activități de muncă neplătite și evidențiate fiscal pentru alte societăți distincte juridic.

Urmare a numeroaselor sesizări către instituțiile abilitate de control petentul a solicitat respectarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, a securității și sănătății în muncă pentru toți salariații, a devenit salariatul indezirabil, mai exact liderul de sindicat de care reclamata a dorit să se debaraseze printr-o concediere nelegală.

Organizația sindicală, prin obținerea în instanță a reprezentativității în alte două societăți cu acționariat comun și relativ identic cu al reclamatei, organizație devenită afiliată confederației Blocului Național Sindical, a devenit un factor supărător pentru reclamată.

Prin adresa nr. 6080 din 15.nov.2017, (anexe filele 1018-1159 din dosar) petentul susține faptul că la baza discriminării au stat următoarele criterii: criteriul convingerilor sindicale, apartenența la un sindicat precum și faptul că este liderul de sindicat.

9. Tratamentul reclamatei a avut drept scop sau efect, restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege, în speță activitatea sindicală, precum și încălcarea dreptului la muncă și sănătate.

Tratamentul diferențiat, injust, inadecvat în scopul restrângerii și chiar a lipirii de un drept recunoscut de lege se concretizează în:

- refuz încheiere contractede muncă parțiale cu societățile cu care a fost obligat să lucreze fără să fie plătit;
- refuzul luării în considerare a vechimii în muncă, neacordarea zilelor de concedu de odihnă plătit;
- ridicarea dreptului de evaluare a subalternilor;
- anularea dreptului la mașină de serviciu ca salariat cu munca în teren;
- reducerea considerabil a valorii în bani a bonusului de performanță anuală;
- introducerea forțat într-un proces de evaluare profesională suplimentară;
- ascunderea rezultatului procesului de evaluare profesională suplimentară „*Feedback 360^o - Big Five Competency Map*intuiesc ca în sensul de a fi modificat în sens negativ, ca multe dintre documentele în format electronic, fiind nemulțumiți de scorul pe care l-am obținut și care nu l-au mai aplicat în sens pozitiv, pentru a fi eliminat mai ușor și pentru a descuraja toți membrii mei de sindicat în ceea ce privește revendicarea drepturilor lor;
- i-au fost ștersese abuziv, flagrant și rău intenționat, contestațiile din sistemul electronic împotriva evaluărilor;
- i-au fost refuzate solicitările privind înscrierea de noi membrii, precum și colectarea cotizațiilor de către angajator în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, a Dialogului social, în scopul zădărnirii muncii sindicale;
- membrii sindicatului al cărui lider sunt, se afla în permanenta hăituiți și sunt determinați prin diverse metode obscure, în principal de compromitere a mea, cu scopul de a destructura sindicatul și a împiedica activitatea sindicală în favoarea celorlalte sindicate obediente angajatorului;
- i-au fost refuzate abuziv decontările sumelor cheltuite în folosul societăților pentru care am muncit forțat deși acționam în interesul acestora și anterior îmi erau solicitate și aprobate deplasările în interes de serviciu;
- i-au fost șterse din sistemul electronic sau condiționate spre vizualizare prin interzicere la accesul dosarului de personal electronic și la evidența salariilor subsemnatului, a fiselor fiscale anuale, etc;
- i s-a refuzat nejustificat întrunirea comisiei paritare sau chiar a dialogului social cu privire la domeniul relațiilor de muncă al salariaților, în condițiile în care SNTM deține reprezentativitatea în trei dintre unitățile distincte juridic și fiscal cu acționariat relativ comun, timp în care celelalte sindicate sunt invitate permanent la un pretins dialog social cu scopul de a determina membrii de sindicat SNTM să migreze către acestea
- nu respectă termenele referitoare la cererile fomulate pentru membrii de sindicat SNTM și s-au făcut presiuni asupra salariaților să se retragă din SNTM, retragerile oficiale fiind consemnate către departamentul de resurse umane probabil ca un semn ca salariații în cauza să fie lăsați în pace, că si-au îndeplinit misiunea solicitata de a se retrage din SNTM;
- cele mai multe retrageri și acestea sunt instituite prin lipsa reținerii cotizației sindicale, sunt efectuate direct de angajator fără știința organizației sindicale; alți salariați fericiți, membrii SNTM, în sensul că nu sunt concediați, sunt mutați dintr-o companie în alta pentru a fi excluși din SNTM, respectiv ca să radieze orice formă sindicală înființată fără acordul angajatorului,
- i-a fost interzis accesul în sediul statuat al sindicatului, așa cum rezultă din adresa din 20.07.2017 a societății care asigură paza clădirii unde își are sediul organizația sindicală,

pentru a limita petentul și în sensul de a mă constrânge sau împiedica să-mi exercit drepturile și funcția sindicală;

- a fost șantajat și amenințat permanent cu concedierea dacă nu renunță la tendința sindicalistă de solicitare a respectării drepturilor salariaților, a subalternilor în principal, ulterior la calitate de membru de sindicat și cea de președinte;
- a fost concediat în condițiile în care contractul de muncă încheiat cu angajatorul era suspendat în ceea ce privește felul muncii, fiind detașat la sindicat conform prevederilor C.C.M. aplicabil;
- desfacerea contractului de muncă a avut loc în timpul în care se afla internat în spital, de drept fiind în concediu medical, în mod evident pentru a-i îngradi drepturile constituționale prevăzute la art. 22 alin. (1) Dreptul la viață, precum și dreptul la integritate fizică și psihică ale persoanei sunt garantate" și art. 34 alin. (1). Dreptul la ocrotirea sănătății este garantat" și de a nu se mai putea beneficia de tratamente medicale gratuite în unitățile spitalicești de stat ca asigurat medical
- urmare a discriminărilor, a hărțuirii permanente a debutat cu o suferință de anxietate și recent a fost diagnosticat cu o boală miocardică silențioasă, iar în prezent capacitatea de muncă îi este grav afectată fiind susceptibil și eligibil pentru o pensionare medicală temporară;
- discriminarea bazată pe apartenență pe apartenență la sindicat a culminat prin concediere datorită alegerii în funcția de Vicepreședinte al confederației reprezentative național BLOCUL NATIONAL SINDICAL, fiind membru al Biroului Executiv pe sectorul de activitate din telecomunicații, prin dorința evidentă a reclamatei de a-i reduce evoluția ierarhic sindicală, eventual de a o suprima sau a-l suprima,
- i s-a încălcat dreptul la odihnă, la plata orelor suplimentare, dar și în special, dreptul la viață de familie.

Este de reținut că pe fondul limitelor manifestate de modelul economic practicat de România, presiunea pe angajați a crescut semnificativ, aceștia fiind nevoiți să efectueze ore suplimentare, uneori **neplătite**, pentru a-și menține locul de muncă.

Efectele muncii suplimentare se resimt direct în sănătatea fizică și psihică a salariatului. Lipsa Contractului Colectiv de Muncă la nivel Național și/sau a Contractului Colectiv de Muncă la nivel Sectorial, îngradirea accesului la grevă sau stabilirea normelor de muncă exclusiv de către angajator reprezintă doar câteva dintre variabilele ce constituie parte integrantă în așazisul proces de flexibilizare a relațiilor industriale, proces realizat în anul 2011 prin apariția Legii Dialogului social și prin modificările aduse la Codul muncii.

Astăzi, în sensul de a emite o sinteză a celor cca. 2 ani de existență a organizației sindicale (SNTM), devenită legal cu reprezentativitate la nivelul a trei dintre unitățile cu acționariat comun cu al pârâtei, din totalul de 23 de membri fondatori a mai rămas doar UNUL, respectiv ..., care deține și calitatea de Vicepreședinte.

Reclamata s-a răzbunat pe fondatorii organizației sindicale, pentru că aceștia au avut curajul să înființeze un sindicat, motiv pentru care au fost fie concediați, fie presați să își dea demisia cu „acordul părților”, fie le-au fost înscenate comisii de disciplină sau reorganizări orchestrate prin concedieri forțate sau inventate, așa cum rezultă din hotărârile instanțelor civile de judecată, anexate prezentei.

Temerea salariaților de apartenență la o organizație sindicală într-o companie multinațională a devenit reală, deoarece pârâta, care se identifică ca fiind din „grupul de societăți internaționale DEUTSCHE TELEKOM, unul dintre cele mai mari grupuri pe piața de telecom din Europa a început vânătoarea de sindicaliști, și care, rând pe rând, membrii de sindicat au fost fie concediați, fie ademeniți să fie concediați cu „acordul părților”, fie au fost angajați pe alte companii, chiar dacă pe fond prestau aceleași activități de muncă, în exact același loc, la același birou, cu același calculator sau scaun de birou, fie au fost racolați și fortuiți într-un fel sau altul să se reragă din sindicat.

De asemenea, prin adresa nr.6185 din 21.11.2018 (filele 1160- 1163) petentul a înaintat Consiliului o declarație a domnului ... (ex. petent la Consiliu), prin care sunt susținute aspectele sesizate de petent, respectiv faptul că petentul a fost hărțuit în permanență, discriminat, dezavantajat în raport cu alte persoane, cu scopul de a-l îndepărta din societate și de a-l determina să renunțe la activitatea sindicală.

Susținerile părților reclamate

10. Prin adresa nr. 4794 din 19.09.2018, (filele 363-1000 din dosar) reclamatul arată următoarele aspecte:

Solicită **admiterea excepției de necompetență invocată din oficiu de Consiliu pentru capetele de cerere privind restabilirea situației anterioare și obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate cu soluționarea prezentului dosar.**

Totodată a invocat **excepția tardivității introducerii petiției** pentru:

- pretinsele acte de hărțuire și de terorizare psihică fapte menționate în secțiunea IV
- în cazul de față, unele dintre faptele prezentate în cuprinsul petiției s-au petrecut la momente față de care termenul de 1 an era expirat la data sesizării Consiliului (27.07.2017). Pretinsele acte de hărțuire și de terorizare psihică efectuate de angajator ar reieși din următoarele aspecte descrise (mai mult sau mai puțin dezvoltat) în petiție:
- **urmare a unei pretinse fuziuni din anul 2013 între societățile din grupul Telekom ar fi fost forțat să susțină un concurs pentru ocuparea postului din care a fost concediat, împreună cu persoane din alte companii din grup, altfel ar fi urmat să fie concediat, iar o astfel de situație ar fi fost urmată de includerea sa în procese de evaluare intempestivă (pag. 5); situația s-ar fi repetat și la începutul lunii iunie 2016, când i-a fost comunicată pentru prima dată intenția de reorganizare a companiei și iminenta desființare a compartimentului în care acesta activa (iar nu doar a unor posturi din cadrul acestuia);**
- din anul 2013 ar fi fost forțat să presteze muncă neremunerată în favoarea altor societăți din grup și muncă suplimentară neremunerată corespunzător;
- de la momentul înființării organizației sindicale și al alegerii sale ca președinte (2015) ar fi cerut în repetate rânduri respectarea Codului muncii privind relațiile de muncă și securitate și sănătate în muncă și în plus ar fi formulat numeroase sesizări la Inspectoratul Teritorial de Muncă și alte autorități și instituții de stat, dar și la conducerea executivă a grupului Deutsche Telekom, al căror „ecou” ar fi determinat dobândirea statutului de persoană indezirabilă;
- în opinia petentului, sesizările adresate companiei mamă ar fi declanșat acțiuni de compromitere profesională a acestuia, prin evaluări intempestive (în anul 2015, de exemplu, evaluare de tip „Feedback 360°” realizată de un colaborator extern), în afara celor anuale, scopul final fiind în opinia petentului concedierea acestuia;
- în calitate de președinte al organizației sindicale ar fi fost atenționat de conducerea unică a grupului că un comportament prea vocal i-ar putea aduce deservicii (pag. 5);
- în iunie 2016 ar fi aflat că postul său ar urma să fie desființat începând cu 01.07.2016, dar că în urma unei evaluări în concurs cu un alt salariat cu un post similar postului petentului ar fi putut ocupa un alt post în noua structură creată dacă ar fi acceptat evaluarea și ar fi avut rezultate mai bune (pag. 13);
- în opinia petentului, desființarea compartimentului pe care acesta îl conducea ar veni ca urmare a unui plan machiavelic de desființare a organizației sindicale și implicit de eliminare a sa din postura de lider sindical, de împiedicare a apărării drepturilor salariaților, în contextul solicitărilor sindicatului de a se elimina pretinse discriminări și al sesizărilor formulate la

autorități și acționarii subscrisei, deoarece persoanele ale căror posturi urmau a fi desființate erau membrii în conducerea organizației sindicale.

Toate aceste exemple de pretinse comportamente de discriminare sau hărțuire sunt indicate că ar fi avut loc înainte de luna iunie 2016, când Societatea a discutat cu sindicatul reprezentativ noile direcții de activitate și de management precum și măsurile de eficientizare a activității acesteia, ca urmare, termenul de 1 an în care se putea formula o petiție adresată Consiliului cu privire la aceste fapte a expirat.

Probabil anticipând acest aspect, petentul precizează că fapta de încălcare a prevederilor legale de interdicere a discriminării ar fi „*continuă, săvârșită începând cu anul 2013 și epuizată la data de 21 iunie 2017, dată la care i-a fost comunicată decizia de desfacere a contractului de muncă*” (pag.1 a petiției). Solicită Consiliului să respingă ca neîntemeiată această poziție, având în vedere chiar susținerile ulterioare ale petentului (pag. 7 a petiției) și probele ce vor fi administrate din care rezultă că începând cu luna iunie 2016 petentul a fost scos din producție, acesta dedicându-se exclusiv activității sindicale și fiind remunerat de societate în concordanță cu prevederile CCM.

Ca urmare, în perioada iunie 2016 - iulie 2017 petentul nu ar fi putut fi supus vreunor acte de discriminare sau de hărțuire în exercitarea activității sale, câtă vreme relațiile dintre acesta și societate au avut la bază calitatea sa de lider sindical iar nu de salariat căruia societatea să îi dea directive într-un sens sau altul sau a cărui activitate să o poată orienta.

Prin urmare, în subsidiar, raportându-ne la critica petentului în sensul că ar fi fost discriminat și hărțuit prin obligarea la prestarea de ore suplimentare, peste programul normal de muncă și urmând firul cronologic al situației de fapt, Consiliul va constata că pretinsa obligarea la efectuare de ore suplimentare a încetat în iunie 2016, dată de la care acesta nu a mai prestat niciun fel de muncă în beneficiul angajatorului/grupului. Prin urmare, în iulie 2017 (când s-a formulat plângerea în cauză) pretinsa faptă era deja epuizată, Consiliul nemaiputând proceda la analizarea acesteia. În subsidiar, faptele reclamate de petent de care acesta a luat cunoștință anterior datei de 27.07.2016 nu constituie discriminare.

11. Contextul modificării funcției petentului în 2014. Noua funcție nu este inferioară funcției anterioare

Subscrisea apreciază că detalierea contextului evoluției petentului în cadrul companiei și a modului în care au fost realizate și alte restructurări vor fi utile Consiliului pentru a putea analiza incidența unui comportament discriminatoriu sau de hărțuire în ceea ce privește faptele cu privire la care se pretinde că ar avea acest efect - decizia de concediere emisă petentului, dar care precizează că încă nu își produce efectele.

În continuarea explicațiilor furnizate privind circumstanțierea stării de fapt, se arată că integrarea operațională a presupus și reorganizarea internă a companiilor și redefinirea funcțiilor și a organizațiilor astfel încât acestea să nu aibă în vedere doar propria companie, ci grupul de societăți. Ca urmare, în martie 2014 a fost necesară o primă reorganizare a unor departamente, printre care și departamentul în care își desfășura activitatea petentul - Birou Mercantizare, Departament Trade Marketing, Divizia Vânzări și Relații cu Clienții, în cadrul căruia ocupa funcția de șef birou din 01.08.2008.

Acest domeniu era vital pentru îndeplinirea strategiei unitare a grupului, nu numai din perspectiva demersului de rebranding (funcționarea sub un singur brand - marca T) ci și din perspectiva promovării și vânzării de produse comune, astfel că era necesar ca acesta să asigure îndeplinirea obiectivelor de „*comunicare pe aceeași voce*” pentru companiile din grup și să se înscrie în linia de management comun al întregului grup. Era de asemenea firesc, în acest context, ca din acest departament să facă parte salariați din societățile grupului, menținuți

În funcție de specificul și necesitatea postului în care aceștia erau plasați astfel încât departamentul să contribuie la aplicarea strategiei Think One.

Departamentul a fost redenumit și reșezat în organigrama companiei, devenind Compartimentul Comunicare Retail & Merchandising, Departamentul Comunicare Segment Rezidențial, Divizia Comunicare și Strategie Marcă România, Direcția Executivă Comercial - Segment Rezidențial România¹⁹.

Reorganizarea a presupus de asemenea identificarea funcțiilor din noul departament care aveau atribuții identice sau cvasiidentice, determinarea numărului necesar a fi păstrat dintre acestea și, în situația necesității eliminării vreuneia dintre acestea, organizarea unei proceduri de evaluare (concurș) a salariaților care ocupau aceste funcții în vederea determinării obiective și transparente a posturilor supuse desființării. Petentul a fost salariatul menținut în martie 2014.

Așadar, contrar susținerilor sale, salariatul petent nu a fost forțat să susțină un concurs pentru ocuparea unei funcții inferioare, sub amenințarea concedierii sale. Pur și simplu a fost necesară adaptarea structurii care deservea domeniul de activitate al petentului la nevoile companiei și ale grupului iar salariatul nu a avut deloc de suferit în urma acestei reorganizări.

În concret, singurele elemente ale CIM care au suferit schimbări - dar și acelea formale - au fost locul muncii (actualizat astfel încât să se refere la noul departament în care petentul își presta activitatea) și funcția petentului, modificată din șef birou în supervizor.

În concret, noua funcție nu era nicidecum una inferioară funcției anterioare, căci nu i s-au schimbat nici salariul (care conform ofertei de modificare funcție a rămas salariul anterior, de 7466 lei - brut - ca și în actul adițional nr. 1014/18.05.2009²⁰) și nici atribuțiile de coordonare a echipei de oameni, iar atribuțiile din fișa postului au rămas în esență aceleași. Reclamantul nu a fost în niciun fel constrâns să accepte această poziție, ci a semnat actul de modificare a funcției în cunoștință de cauză, act de altfel necontestat de petent.

Începând cu 01.05.2015 petentului i-a fost majorat salariul la suma brută de 8200 lei, beneficiind de o creștere salarială cu cca 10%. Acest lucru demonstrează că angajatorul nu a urmărit o retrogradare sau o hărțuire a petentului, cum în mod tendențios afirmă acesta prin petiție.

De asemenea, din e-mailuri exemplificative pe care reclamata le depune atașat (extrase din e-mailuri depuse de petent în dosarele menționate aflate pe rolul instanțelor) rezultă că acesta era implicat în activitatea companiei, mulțumit de activitatea sa și a echipei, mulțumit de statutul său de angajat al TKRM²¹.

12. Petentul susține că în anul 2015 ar fi fost evaluat strict cu scopul de a-i fi subminată imaginea și autoritatea de lider sindical, în mod intempestiv. Vom demonstra în cele ce urmează netemeinicia acestor afirmații.

Conform normelor și procedurilor interne salariații sunt evaluați în fiecare an pentru a se verifica îndeplinirea obiectivelor de performanță ale acestora, agreeate anterior prin fișa de stabilire a obiectivelor de performanță. Pașii din procesul de management al performanței sunt reglementați de o politică de management al performanței și de proceduri specifice de implementare a acesteia, aplicabile la nivelul tuturor companiilor din grup. Modul cum se face evaluarea este descris în Politica de Managementul Performanței (atașată), de unde reies aspectele evaluate, descrierea comportamentelor ce trebuie observate în vederea notării salariaților, scalele care trebuie urmărite și faptul că evaluarea se face prin intermediul aplicației e-Payslip, care gestionează aspecte relevante pentru salariați privind relațiile de muncă,

concediu, salariu, managementul performanței. Ca urmare, documentele de evaluare nu sunt semnate de actorii implicați în acest proces, ci sunt ținute în format electronic²².

13. Așa cum rezultă din Politica de Managementul Performanței, grupul de societăți din care subscrisa face parte este foarte preocupat de managementul performanței salariaților, vizând recompensarea și stimularea performanțelor bune dar și gestionarea adecvată a performanțelor mai slabe. În esență, acest din urmă aspect este soluționat prin crearea unui plan individual de dezvoltare și a unui plan de acțiune în aplicarea acestuia în vederea îmbunătățirii performanței. De asemenea, rezultatele acestor evaluări erau confidențiale, astfel încât drepturile și interesele angajaților să fie protejate. Scopul lor era acela de a determina îmbunătățirea performanțelor salariatului, nicidecum acela de a-l sancționa în vreun fel. Ca urmare, era imposibil ca scopul Societății să fi fost acela de a afecta negativ imaginea petentului în fața membrilor de sindicat prin emiterea unei evaluări cu rezultate mai scăzute cu privire la competențe pe care acesta le considera mai importante decât pe altele. În plus, Consiliul va avea în vedere că la momentul la care petentul susține că ar fi început acțiunile de discriminare și hărțuire, acesta nu avea calitatea de lider de sindicat, prin urmare, aceasta nu putea fi discriminat/hărțuit pe criteriul apartenenței la organizația sindicală.

La cererea managementului funcțiunii respective, cu scopul dezvoltării echipei și a competențelor manageriale deținute de cei cu funcții de conducere a echipei, salariații erau incluși într-un proces de evaluare de tip Feedback 360° - Big Five Competency Map, prin intermediul căruia se realiza o evaluare completă, bazată de feedback-ul primit cu privire la competențele evaluate din partea evaluatorilor de nivel ierarhic superior (șefi), nivel ierarhic egal (colegi - peers), nivel ierarhic inferior (subordonați), raportat la autoevaluarea realizată de salariat. Acest tip de evaluare era finalizat cu un raport de evaluare în care erau analizate și eventualele discrepanțe între autoevaluare și heteroevaluare, în raport și de nivelul evaluatorilor, astfel încât salariatul să își poată concentra eforturile de îmbunătățire a performanței pe ariile în care s-a constatat că este deficitar.

14. Petentul a parcurs ambele procese de evaluare - cea anuală (document de performanță nr. 381970/21.01.2015), efectuată de superiorul ierarhic, și cea de tip Feedback 360° în mai 2015, iar rezultatele acestora sunt similare în aspectele esențiale. În concret, fișa de evaluare emisă de superior în anul 2015 indică rezultate bune ale petentului în ceea ce privește obiectivele (apreciate ca îndeplinite în proporție de 95.9%) și responsabilitățile (>95%), dar rezultate medii în ceea ce privește competențele evaluate. Aprecierea cea mai slabă a avut în vedere competențele „*Respectul și integritatea ne ghidează activitatea*” și „*Leadership excelent*”, pe când la celelalte competențe s-a apreciat că ar fi fost demonstrate (chiar dacă nu depășite, ceea ce ar fi însemnat excelență în ceea ce le privește).

Din raportul feedback 360° concluzia generală este că petentul se supraapreciază constant și că diferențele între aprecierile sale și cele ale echipei de subordonați sau ale managerilor ar trebui să ridice semne de întrebare. Astfel, punctele unde raportul petentului este mai slab vizează competențele sale de leadership (care includ și abilitățile de negociere win - win, recunoașterea meritelor, oferirea de feedback), dar și eficiența interpersonală și managementul emoțiilor (diferențe mari între autoevaluare și heteroevaluare existând spre exemplu la controlul reacțiilor și managementul anxietății), care practic reprezintă o componentă mai detaliată a competenței „*Respectul și integritatea ne ghidează activitatea*”.

Din tot contextul prezentat *supra*, incluzând măsurile de sprijinire a organizației sindicale și perseverența companiei în a semna un CCM, dar în condiții sustenabile (având în vedere că legea obligă unitatea la negocierea unui CCM, dar nu și la agrearea/semnarea unuia), precum și din argumentele ce vor fi expuse *infra*, rezultă cu certitudine că reorganizarea efectuată de companie în 2016, conform unui plan de transformare, nu avea în vedere anumite categorii de personal, cum ar fi liderii sau membrii de sindicat și cu atât mai puțin nu era direcționată

împotriva petentului ca lider de sindicat (fie în calitatea sa de lider de sindicat, fie de simplu salariat), ci către departamentele și diviziile unde astfel de schimbări erau necesare.

15. Petentul nu a prestat ore suplimentare

Prevederi legale și din Regulamentul intern la nivel Telekom Mobile relevante

Potrivit art. 120 alin. (1) Codul muncii „(M)unca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară”. Durata timpului de muncă săptămânal este de 40 de ore. Prevederi similare se regăsesc în dispozițiile Regulamentelor Interne aplicabile la nivelul Societății în perioada pentru care se solicită plata pretinselor ore suplimentare efectuate, respectiv în capitolul X - Timpul și programul de lucru, atașate prezentului punct de vedere²⁴.

Aceleași regulamente interne prevăd însă în mod constant și o procedură de soluționare a cererilor și reclamațiilor (capitolul VI al regulamentelor interne) prin care salariații pot aduce la cunoștința superiorului ierarhic, a responsabilului departamentului său și ulterior chiar a Diviziei Resurse umane orice nemulțumiri sau încălcări ale drepturilor acestora. Această procedură are caracter scris, se bazează pe probe și argumente și are prevăzuți pași specifici de escaladare, dacă este necesar, și de soluționare. Prin intermediul acestei proceduri petentul ar fi trebuit să sesizeze pretinsa încălcare a drepturilor sale constând în neremunerarea muncii suplimentare pretins prestate. În concret, însă, acesta nu a reclamat vreodată astfel de încălcări ale drepturilor sale, deși este familiarizat cu emiterea de corespondență de natura reclamațiilor către conducere (așa cum reiese din chiar documentele depuse de acesta anexat cererii de chemare în judecată și din declarațiile din cerere).

Potentul a avut o practică constantă de a formula sesizări, reclamații către conducerea societății și a grupului, dar și către autorități și instituții publice. Când vine însă vorba de drepturile proprii petentului, acesta pretinde că se afla într-o stare de teroare care l-ar fi împiedicat ani la rândul să formuleze cereri scrise. Desigur discrepanța dintre comportamentul real și susținerile din cerere relevă o cu totul altă realitate.

Telekom Mobile ține evidența timpului de muncă al salariaților prin intermediul unor aplicații internet, în baza unei proceduri stricte privind completarea fișelor de pontaj, analizarea, aprobarea, transmiterea lor.

Încă din anul 2009 în societatea Cosmote Telecommunications Romania (actuala Telekom Mobile) era pusă în aplicare procedura „*Manage Monthly Timesheet*” (în română, Gestiune Lunară a Foilor de Pontaj), atașată. De asemenea, în scop exemplificativ privind utilizarea acestei proceduri subscrisa atașăm și comunicări interne ale departamentului resurse umane cu privire la debutul perioadei de completare a foilor de pontaj și instrucțiuni de completare a acesteia.

Din aceste înscrisuri rezultă că Telekom Mobile trata cu mare seriozitate evidența timpului de lucru și respectarea drepturilor salariaților decurgând din prestarea muncii. Așa cum rezultă și din corespondența atașată privind completarea corectă a foilor de pontaj, întocmirea acestora conform procedurii și în termenele stipulate în aceasta era crucială pentru calcularea corectă și la timp a drepturilor bănești cuvenite salariaților și era respectată, având în lanțul ierarhic mai multe punct de verificare.

16. Reclamantului nu i s-a solicitat să presteze muncă suplimentară. Chiar și așa, eventualele ore suplimentare prestate de petent au fost deja plătite.

Sunt neîntemeiate pretențiile petentului privind existența unei discriminări prin presupusa obligare la prestarea unor ore suplimentare pentru Telekom Mobile (timp în care se susține și că ar fi prestat muncă și pentru alte companii din grup) din anul 2013 până în iunie 2017 deoarece această faptă nu există.

În primul rând, inexistența comportamentului discriminatoriu rezultă din împrejurarea că petentului nu i s-a solicitat să presteze muncă suplimentară nici direct nici indirect. În al doilea

rând, comportamentul discriminatoriu nu există deoarece dacă astfel de muncă a fost prestată, aceasta a fost deja remunerată. Conform art. 120 și art. 121 Codul muncii, munca suplimentară trebuie solicitată de angajator și acceptată de angajat, altfel aceasta nu poate fi remunerată. Acceptarea muncii reiese implicit din chiar prestarea sa, însă solicitarea de prestare muncă suplimentară trebuie să fie expresă. Reclamantul nu a dovedit existența unei astfel de solicitări. Mai mult, conform unei jurisprudențe constante, nu orice durată de timp petrecută la birou echivalează cu prestarea de muncă suplimentară. Astfel, dacă angajatul nu este suficient de eficient încât să finalizeze în durata normală a timpului de muncă sarcinile normale care îi revin potrivit fișei postului angajatorul nu trebuie să fie sancționat prin obligarea la plata unor sume de bani pentru atitudinea delăsătoare a acestuia. Dacă ar fi acceptată o astfel de practică nimic nu ar împiedica salariații în general să evite finalizarea sarcinilor de serviciu în durata normală a programului de lucru și să le prelungească după orele de program numai pentru a beneficia de drepturi suplimentare.

De asemenea, trebuie să se demonstreze că efectiv s-a prestat muncă pentru angajator în afara orelor normale de program, muncă pe care angajatul nu putea să o presteze înainte de finalizarea programului de lucru. În concret, însă, petentul nu a prestat muncă suplimentară decât în mod absolut excepțional, justificat de motive obiective, așa cum reiese din foile de pontaj pentru lunile septembrie 2013 - iunie 2016 (atașate), completate în acord cu procedurile interne ale companiei.

Din foile de pontaj atașate rezultă că petentul a prestat muncă suplimentară în luna septembrie 2014, pentru care a fost remunerat la data de 10.10.2014.

Ca o precizare menită să aducă lumină asupra orelor suplimentare prestate de petent în luna septembrie 2014 arătăm că aceea a fost luna în care grupul DT în România - Telekom România (Telekom, Telekom Mobile și celelalte societăți) a lansat brandul Magenta One - momentul la care identitatea vizuală a Telekom, Telekom Mobile și a celorlalte companii a fost schimbată peste noapte, fiind înlocuită cu marca T în culoare magenta, și moment de la care s-au produs și alte schimbări în relația dintre societățile din grup și clienții acestora. Evenimentul a fost marcat în orașele mari ale țării cu concerte și manifestări artistice. Dată fiind amploarea evenimentului și faptul că petentul presta activitate în domeniul de branding și merchandising faptul că acesta a lucrat ore suplimentare în luna lansării Magenta One nu este surprinzător și a fost retribuit ca atare de companie.

Din cele mai sus prezentate rezultă că prestarea orelor suplimentare de către salariat a avut caracter excepțional și că pentru acestea a fost deja remunerat.

Societatea a demonstrat că acesta era modul de lucru pe care îl aplica și nu există niciun motiv pentru schimbarea unei practici care era reglementată la nivelul său și aplicată, sau vreun indiciu în sensul schimbării acestei practici. Ca urmare, atâta vreme cât din fișele de pontaj nu rezultă prestarea vreunor ore suplimentare, înseamnă că acestea nu au fost prestate și că este neîntemeiată petiția sub aspectul susținerii existenței unei fapte de obligare la prestarea de ore suplimentare, care să constituie discriminare sau hărțuire.

17. Reclamantul nu a fost discriminat sau hărțuit la locul de muncă. Petentul nu a fost forțat să presteze muncă în favoarea unei alte societăți fără să i se încheie CIM. În ceea ce privește susținerile petentului în sensul existenței unei discriminări indirecte generată de pretinsul refuz al încheierii unui CIM cu timp parțial sau al pretinsei obligări la plata pretinselor ore suplimentare efectuate, se arată că acestea sunt false.

Potentul ar fi trebuit să indice când s-au emis presupusele amenințări, când s-au efectuat pretinsele comportamente de hărțuire, în ce au constat, de către cine au fost făcute și în ce modalitate concretă. La fel ar fi trebuit petentul să precizeze în concret în ce a constat mediul de lucru degradant și în cele din urmă ofensiv în care a trebuit să își presteze activitatea.

În fapt, petentul ar fi trebuit să dovedească pretenziile solicitări de încheiere a unui CIM cu timp parțial cu o cerere scrisă, fiind consecvent modului de a proceda aplicat constant în relația cu angajatorul, fie că era vorba de aspecte rezultate din prestarea muncii pentru angajator, fie de aspecte privind activitatea sa sindicală. Acesta nu a depus o astfel de probă a existenței unei fapte, iar existența vreunei astfel de solicitări în ceea ce îl privește pe reclamant nu rezultă din niciun înscris și nici din vreo altă probă - nici depusă în fața instanțelor naționale (în dosar nr. 35499/3/2016 vizând obligarea TKRM la plata de ore suplimentare, sau în dosarele nr. 35497/3/2016 și 40445/3/2016 vizând solicitarea sa ca instanțele să constate existența unui CIM între petent și societățile Germanos sau TKR) și nici depusă în fața Consiliului și comunicată subscrisei.

Raportat la explicațiile furnizate de subscrisa privind specificul prestării activității într-un grup de companii din secțiunea I a prezentului punct de vedere arătăm că susținerile petentului în sensul că în mod preferențial anumite persoane aveau încheiate contracte individuale de muncă cu timp parțial cu toate sau parte din societățile din grup sunt neîntemeiate. Dacă anumite persoane - cele din conducerea societăților din grup - aveau astfel de contracte acest lucru se datora calității lor de reprezentanți ai societății. Astfel de CIM-uri au fost încheiate sporadic, în urma unor analize particularizate în funcție de rolul și activitatea persoanei în cauză, pentru motive obiective ce țineau de asigurarea reprezentării companiei.

Întrucât petentul nu s-a aflat în vreo astfel de situație de asigurare a reprezentării companiei - deci nu era într-o situație similară sau comparabilă cu salariații care aveau CIM cu timp parțial încheiat și cu alte societăți din grup - nu se poate considera că ar exista discriminare și cu atât mai puțin hărțuire a acestuia generată de împrejurarea că acesta nu avea un CIM cu timp parțial încheiat și cu o altă/alte companii din grup.

Prestarea activității de către salariații unei companii din grup cu posibilitatea ca această activitate să se reflecte și în interesul altor companii din grup în aria de expertiză a acestora nu are nimic ilegal, ci pur și simplu ține de un management mai bun al forței de muncă și al eficienței obținerii rezultatelor dorite, înscrise în obiectivele companiei. De altfel, raportat la strategia de activitate a grupului OTE – DT în România, descrisă în secțiunea I *supra*, la viziunea grupului, la eforturile de integrare operațională a tuturor companiilor din grup, la alinierea practicilor și proceselor din grup și la funcționarea companiilor din grup sub brandul comun „T” era imposibil ca activitatea salariaților unei companii din grup să nu aibă legătură cu sau impact asupra activității salariaților celorlalte companii.

De asemenea, având în vedere specificul activității unei companii ca membru al unui grup de societăți ar fi fost imposibil ca activitățile de branding și merchandising de exemplu (domeniu în care activează petentul) să nu fie reflectate și în interesul celorlalte companii din grup în vederea asigurării unei identități vizuale conform cu brandul.

Așadar, angajatorul poate cere salariatului său cu normă întreagă să presteze activitate în domeniul său de activitate și în timpul duratei normale a timpului său de muncă care poate fi în beneficiul comun a mai multor societăți din același grup, fără a fi necesar ca salariatul să se afle în raporturi de muncă cu toate societățile din grup.

Susținerile petentului în sensul că ar fi trebuit să se supună atât instrucțiunilor conducerii altor companii din grup (de exemplu, Germanos sau Telekom) cât și instrucțiunilor conducerii Telekom Mobile sunt netemeinice. Astfel, acesta răspundea ierarhic în fața unei singure persoane, conform fișei postului, în acord cu poziția sa în organigramă și în limitele activităților din fișa sa de post. Ca urmare, raportul de subordonare specific dreptului muncii exista față de Telekom Mobile.

Contrar susținerilor petentului, munca astfel prestată este fiscalizată și evidențiată corect, pentru ea achitându-se contribuțiile sociale reglementate de lege. Este cert că angajatul nu a prestat niciodată muncă fără forme legale pentru o altă companie, ci presta muncă pentru și la

cererea angajatorului său, în limitele politicilor de organizare și funcționare proprii acestuia și grupului din care face parte.

În plus, activitățile petentului - în domeniul marketing și merchandising - care se puteau reflecta și în interesul altor companii din grup (de exemplu, Germanos), erau reglementate de prevederile unor contracte semnate între companii. Spre exemplu, în ceea ce privește activitățile prestate în conexiune cu (contract de agent, contract cadru comercial). În concret, prin astfel de contracte se reglementa distribuția produselor Telekom Mobile prin rețeaua magazinelor Germanos, urmând ca materialele promoționale și organizarea magazinelor, campanii de promovare, etc. să fie realizate de Telekom Mobile, care urma să și supravegheze implementarea acestora.

Raportat la aceste obligații și la fișa postului petentului era cert că activitatea acestuia se presta pentru TKRM și în interesul TKRM, dar că se putea desfășura și în incinta magazinelor Germanos sau altele, pentru verificarea modului de implementare a campaniilor și de prezentare a materialelor publicitare, pentru verificarea modului de implementare a identității vizuale a companiei angajatoare. De asemenea, această activitate se putea desfășura prin colaborare cu salariați Germanos în ceea ce privea materialele publicitare, activitățile de merchandising etc.

Ca urmare, activitatea petentului era direcționată de angajatorul său, în temeiul unui CIM cu normă întreagă remunerat în mod corespunzător.

Cât privește pretenziile prejudicii morale cauzate de presupusele acte de discriminare sau de hărțuire de-a lungul timpului, în afară de susțineri emfaticе petentul nici nu individualizează prejudiciul moral pretins, și nici nu aduce vreo probă (cel puțin nu comunicată subscrisei) în sprijinul existenței unui astfel de prejudiciu și mai ales în sprijinul existenței unui raport de cauzalitate între acesta și faptele pretinse de petent anterioare datei de 27.07.2016.

Telekom Mobile nu a exercitat presiuni psihice asupra petentului. Acesta a avut o traiectorie ascendentă în Telekom Mobile din perspectiva funcțiilor și a salariului

Rămân nedovedite și alegațiile petentului privind pretinsa teroare psihică sub care s-ar fi aflat în timpul activității pentru subscrisea din anul 2013 începând. Câtă vreme nu s-a dovedit existența unor astfel de comportamente nu se poate susține că ar exista vreun act sau faptă de discriminare sau de hărțuire.

Astfel, nu există nicio dovadă în sensul vreunei persecuții a petentului sau a unor încercări repetate de a-l concedia sau de a-l plasa într-o funcție inferioară, sau de a-i știrbi imaginea în cadrul organizației sindicale. Din contră, acesta a avansat gradual în funcții în cadrul companiei până la nivelul la care i-au permis-o studiile, ocupând chiar funcții pentru care cerința postului era de existență studii superioare, pe care petentul nu o îndeplinește având în vedere că nu a absolvit examenul de licență. De asemenea, salariul a suferit măriti progresive, ultima dintre acestea în anul 2015 când deja pretinde că ar fi fost hărțuit în legătură cu activitatea sa sindicală.

Ca urmare, petentul a avut o traiectorie ascendentă în Telekom Mobile, iar modificările de loc de muncă sau de funcție nu au echivalat cu plasarea într-o funcție inferioară ci au avut în vedere ocuparea unei funcții echivalente în noua structură organizatorică a Societății.

În viața socială a angajatorului apar modificări necesare în structura de personal, dispuse în temeiul dreptului său de a-și organiza activitatea, căci angajatorul nu este și nu poate fi o entitate rigidă, ci trebuie să se adapteze cerințelor pieței și al mediului economic în care activează. Așadar, schimbările în modelul de business aplicat de Societate pentru atingerea obiectivului de a deveni operatorul integrat numărul 1 în domeniul telecom și ajustările necesare efectuate în grupul de societăți în acest scop nu l-au vizat și nici afectat negativ pe petent. Din contră, acesta a fost salariatul menținut în Societate în contextul reorganizării anterioare, când funcția sa a fost modificată sub aspecte neesențiale, astfel că nu

a existat niciun moment în care acesta să fi avut vreo temere justificată privind posibila pierdere a locului de muncă ca urmare a unor represalii din partea conducerii Societății.

18. Petentul nu poate susține că avea dublă personalitate - respectiv în calitate de lider sindical era foarte îndrăzneț, foarte virulent și chiar agresiv, depunând sesizări chiar la nivelul conducerii grupului OTE - DT dar și la autorități și instituții publice din țară care au culminat cu controale efectuate la sediile și punctele de lucru ale Telekom Mobile, iar în calitate de salariat era extrem de vulnerabil și docil. Aceste aspecte reies din chiar tonul e-mailurilor schimbate cu conducerea grupului de societăți, cu superiori ierarhici sau alte persoane relevante din companie precum și din Procesele verbale de negociere a CCM Telekom Mobile, atașate prezentului.

Potentul încearcă să proiecteze în fața consiliului imaginea unui salariat persecutat, în scopul de a impresiona și a obține câștiguri mai mari, dar acesta este departe de a avea un astfel de statut.

În primul rând, nimic din istoricul său ca salariat nu poate conduce la ideea că angajatorul ar fi urmărit sau ar urmări eliminarea sa din societate în mod particular. Reorganizarea demarată de Societate în luna iunie 2016 și cu privire la implementarea căreia petentul, în calitate sa de lider de sindicat, a fost invitat la consultări, nu viza în niciun caz eliminarea acestuia sau a altor lideri sindicali din structura societății. Pur și simplu, în continuarea procesului de integrare operațională descris în secțiunea I a prezentului și a reorganizării efectuate în anul 2014, Telekom Mobile a constatat că structura sa de personal este în continuare supradimensionată, motiv pentru care a făcut o analiză a nevoilor sale, a structurii existente raportat la acestea și la obiectivele de business și a decis desființarea unor posturi pentru motive obiective.

În al doilea rând, este extrem de greu de crezut că un salariat care este și un lider de sindicat foarte activ și foarte virulent nu ar acționa în scopul protejării drepturilor sale dacă acestea ar fi încălcate așa cum ar face-o pentru orice alt salariat membru de sindicat.

Astfel, având în vedere prevederile Regulamentului Intern privind formularea de cereri și reclamații cu privire la posibile acțiuni de nerespectare a drepturilor salariatului petentul ar fi putut reclama de foarte multă vreme pretinsa prestare fără plată a muncii suplimentare, pretinsele acțiuni concertate împotriva sa, eventualul tratament discriminatoriu la care acesta simțea că este expus și obține cel puțin o poziție oficială a Societății cu privire la aceste pretenții. În mod surprinzător, însă, petentul pretinde că ar fi formulat astfel de critici și de solicitări numai verbal.

În schimb, deși în toate celelalte aspecte care privesc relația sa de salariat și de lider sindical cu Telekom Mobile și cu conducerea grupului de societăți regula aplicată fără abatere de petent este aceea a comunicării în scris și într-un mod agresiv de multe ori, se pare că atunci când vine vorba de pretense solicitări de încheiere a unui CIM cu timp parțial sau de pretense „avertizări” ale conducerii grupului privind activitatea sindicală, regula comunicării în scris e abandonată. O atare dihotomie între comportamentul petentului ca lider de sindicat și comportamentul său ca salariat nu este credibilă.

V. Motivele de fapt și de drept

19. **În fapt**, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat, și anume apartenența sindicală și faptele reclamate.

20. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a admite excepția tardivității cu privire la faptele săvârșite înainte de împlinirea termenului de un an de la data săvârșirii acestora, excepție invocată de către partea reclamată.

21. Cu privire la restabilirea situației anterioare și obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate cu soluționarea prezentului dosar, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu, competentă fiind instanța de judecată.

22. Referitor la cadrul legal incident care reglementează raporturile dintre petent și reclamat în sensul desființării postului Colegiul director urmează a analiza acest aspect.

23. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

24. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

25. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

26. În ceea ce privește aspectele sesizate de petent și anume, faptul că i s-a desființat postul pe criteriul de apartenență sindicală, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

27. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriu invocat de petent (*apartenență sindicală*) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (desființarea postului). Motivul desființării postului s-a datorat reorganizării societății. Așa cum reiese din susținerile

părții reclamate, reorganizarea a fost demarată de Societate în luna iunie 2016 și cu privire la implementarea căreia petentul, în calitate sa de lider de sindicat, a fost invitat la consultări, nu viza în niciun caz eliminarea acestuia sau a altor lideri sindicali din structura societății. Pur și simplu, în continuarea procesului de integrare operațională și a reorganizării efectuate în anul 2014, Telekom Mobile a constatat că structura sa de personal este în continuare supradimensionată, motiv pentru care a făcut o analiză a nevoilor sale, a structurii existente raportat la acestea și la obiectivele de business și a decis desființarea unor posturi pentru motive obiective. Reorganizarea efectuată de companie în 2016, conform unui plan de transformare, nu avea în vedere anumite categorii de personal, cum ar fi liderii sau membrii de sindicat și cu atât mai puțin nu era direcționată **împotriva petentului ca lider de sindicat** (fie în calitate sa de lider de sindicat, fie de simplu salariat), ci către departamentele și diviziile unde astfel de schimbări erau necesare.

28. Colegiul director constată că aspectele sesizate nu constituie fapte 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 și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență invocată din oficiu de Consiliu pentru capetele de cerere privind restabilirea situației anterioare și obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate cu soluționarea prezentului dosar.

2. Admite excepția tardivității cu privire la faptele săvârșite înainte de împlinirea termenului de un an de la data săvârșirii acestora, excepție invocată de către partea reclamată.

2. Nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000, lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată conform art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. O copie a hotărârii se va transmite 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

**Data redactării 29.01.2019
Redactat și motivat de F.V., P.C.S.**

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.