



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 32
Din 18.01.2017

Dosar nr.: 201/2016
Petiția nr.: 1626/18.03.2016
Petent:
Reclamați: UTI Grup SA

...

Obiect: Tratament discriminatoriu aplicat petentei în cadrul raportului de muncă și girul dat de către reclamata/angajatoare în aceste sens.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

I.2.1. UTI Grup SA,

I.2.2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. În cadrul derulării contractului individual de muncă, petenta a fost tratată diferit față de alți colegi, prin predarea laptopului de serviciu, revocarea accesului la platforma necesară raportărilor, întocmirea evaluării anuale, neîndeplinirea dispoziției privind blocarea SIM-lui unui telefon de serviciu, precum și limbajul folosit în discuțiile purtate de superiorul direct.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresa nr.1626/04.04.2016 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 25.04.2016. Ulterior s-au mai susținut două ședințe de audieri, la data de 19.05.2016 și 07.06.2016, partea fiind prezentă.

3.3. Prin adresele nr.2010/04.04.2016 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit în data de 25.04.2016. Ulterior s-au mai susținut două ședințe de audieri, la data de 19.05.2016 și 07.06.2016, părțile fiind prezente.

3.4. Reclamata/angajatoare a depus la dosar punct de vedere înregistrat sub nr.2622/25.04.2016 și înscrisuri, comunicate petentei în ședința de audieri. Prin adresa înregistrată sub nr.3090/17.05.2016, reclamata angajatoare a depus la dosar un set de înscrisuri comunicate petentei în ședința de audieri din data de 19.05.2016.

3.5. Punctul de vedere înregistrat sub nr.3135/18.05.2016, depus de reclamatul S.C.M. precum și adresa înregistrată sub nr.3340/26.05.2016 au fost comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr.3405/31.05.2016.

3.6. Au fost comunicate înscrisurile și CD-urile depuse la dosar de petentă înregistrate sub nr.3310/25.05.2016, părților reclamate, prin adresele înregistrate sub nr.3405/31.05.2016.

3.7. Au fost depuse la dosar un set de înscrisuri în ședința de audieri din data de 07.06.2016, comunicate petentei în ședință.

3.8. Prin adresa înregistrată sub nr.3778/16.06.2016, au fost comunicate părților reclamate înscrisurile depuse la dosar și înregistrate sub nr.3729/14.06.2016.

3.9. Prin adresa înregistrată sub nr.3778/16.06.2016, a fost comunicată adresa reclamatei/angajatoare și înscrisurilor atașate înregistrate sub nr.3737/15.06.2016.

3.10. Au fost formulate concluzii scrise înregistrate sub nr.3912/22.06.2016 de reclamata/angajatoare, de către reclamatul S.C.M. înregistrate sub nr.3989/29.06.2016 și de către petenta înregistrate sub nr.3991/28.06.2016.

3.11. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petenta prin petiția înregistrată sub nr.1626/18.03.2016, învederează că a fost angajata societății reclamate în baza contractului individual de muncă pe perioadă determinată inițial, din data de 29.11.2013, pe postul de manager proiect, în cadrul departamentului IT și Securitate Cibernetică, aflată în subordinea directorului de departament/divizie, reclamatul..

4.1.2. Ulterior contractul inițial de trei luni, a fost încheiat c.i.m. pe perioadă nedeterminată, postul și subordonarea ierarhică rămând neschimbate.

4.1.3. De la angajare, relația profesională a petentei cu reclamatul ... a îndeplinit minimul de standarde morale și etice. La scurt timp lucrurile au degenerat în mod grav, ajungându-se la aplicarea unor tratamente inegale, injuste, denigratoare, umilitoare, vădit hărțuitoare și discriminatorii, fără a obține nicio protecție din partea reclamatei angajatoare, urmare a sesizării repetate a acestor nereguli.

4.1.4. Mediul în care și-a desfășurat activitatea a fost unul ostil, degradant, intimidant în situații comparabile sau identice, petenta fiind tratată în mod diferit față de alți colegi, tratamentul aplicat fiindu-i defavorabil.

4.1.5. Se mai arată că reclamatul angajator a permis directorului departamentului menționat să aplice acest tratament petentei, neintervenind în aplicarea prevederilor

antidiscriminare cuprinse în actele interne ale societății, acestea având doar un caracter pur formal. Reclamata angajatoare nu a soluționat reclamația formulată de petentă cu acest obiect, îndreptată împotriva superiorului ierarhic/reclamatul director de departament și divizie.

4.1.6. Petenta susține că a fost tratată diferit față de alți colegi, fără a exista un motiv obiectiv, tratamentul fiindu-i defavorabil. În data de 17.04.2015, reclamatul ... i-a cerut să predea laptop-ul primit spre folosință de la angajator, urmând să-i fie repartizat un desktop. Precizează că în realizarea atribuțiilor sale de serviciu utilizarea unui laptop era absolut necesară, în sensul că toți cei aflați în subordinea directorului departamentului trebuie să dețină în permanență laptop-urile asupra lor, pentru a răspunde cu celeritate solicitărilor, atât în timpul programului, cât și în afara programului de lucru.

4.1.7. Fiind singura vizată de această măsură, prin mail-ul expediat în data de 20.04.2015 a solicitat reclamatului ... să-și motiveze decizia, fără a primi vreun răspuns. Tratatul diferențiat constă în deosebirea ce s-a făcut între petentă și restul colegilor săi, fără a exista un motiv obiectiv.

4.1.8. În îndeplinirea sarcinilor de serviciu, reclamatul ... a solicitat formal subordonaților ca toate proiectele să fie raportate utilizând o platformă externă, respectiv www.droptask.com. Astfel, toți cei cărora le fusese dispus acest lucru au început să lucreze în platforma indicată.

4.1.9. În data de 18.04.2014, reclamatul ... i-a revocat petentei dreptul de a accesa platforma menționată, astfel nu și-a mai îndeplinit sarcinile de serviciu, respectiv atribuțiile de raportare. Petenta a fost singura împotriva căreia s-a luat această măsură, nejustificată obiectiv.

4.1.10. În data de 30.04.2015, ora 7:10 PM, după terminarea orelor de program, reclamatul a trimis un e-mail către petentă și alți trei colegi, respectiv ..., ... și ... prin care se solicita să blocheze SIM-ul aflat în telefonul unui coleg, deoarece acesta nu-și mai găsea telefonul.

4.1.11. Deși e-mail-ul a fost transmis către patru destinatari, petenta fiind a treia în ordinea celor cărora le-a fost adresat, în data de 01.05.2015 la ora 12.05 AM, reclamatul a transmis un nou e-mail către cei patru destinatari în care era atenționată doar petenta "*.. ai o nouă sancțiune disciplinară pentru că nu respecti ceea ce a fost cerut și anume asigurarea continuității în situații de urgență*".

4.1.12. Și de această dată petenta a fost singura apostrofată, deși dispoziția era dată către patru destinatari. Petenta precizează că dintre cei patru destinatari, este singura persoană de sex feminin și în tot timpul relației de muncă, acesta a fost criteriul în baza căruia a fost discriminată.

4.1.13. Petenta a fost hărțuită moral, fiindu-i creat un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv, supusă inegalității în drepturi și șanse.

4.1.14. În data de 24.04.2015 după ședința săptămânală privind obiectivele în desfășurare, în prezența domnului ..., petenta a avut o întâlnire de aproximativ o oră cu reclamatul ... în vederea realizării evaluării anuale.

4.1.15. Limbajul folosit a fost extrem de agresiv și ofensator: "esti proastă", "ești arogantă". "ești tare în gură", "e o bătaie de joc ce ai făcut", "măcar atata bănuiesc că te duce capul", "am înțeles, o să îl sun pe dl... să spargă niște nuci și să stea pe coji de nuci că înseamnă că nu știe să ceară", "hai să nu o mai dăm la gard cu cât de bine ți-ai făcut treaba", "era să il bubui, nu fi nesimțită".

4.1.16. Evaluarea a fost părtinitoare, iar prin intermediul acesteia reclamatul a continuat să o discrimineze și să o hărțuiască. Se precizează că a fost singura persoană din cadrul departamentului care a fost evaluată.

4.1.17. În data de 16.03.2015, a aflat că s-a eliberat o poziție de asistent în cadrul Sucursalei Sisteme. În dorința de a stopa tratamentul aplicat de partea reclamată, a solicitat să fie luată în considerare pentru poziția vacantă.

4.1.18. Prin e-mail-ul din data de 10.04.2015, ora 14.01, având subiectul "Ref. Proces de Recrutare Asistența Sucursale Sisteme", trimis de către dna... – Manager Resurse Umane Sucursala Sisteme, a fost anunțată că "...procesul de recrutare pentru înlocuirea ... s-a închis prin recrutare din intern – ... (din câte am înțeles se caută déjà înlocuitor pentru .). Rămâne marți, după sărbători să finalizăm pașii de tranziție ai .. între cele două departamente".

4.1.19. Acest proces de transfer nu a fost niciodată finalizat și nici nu a primit o explicație formală pentru nerealizarea lui, deși a solicitat printr-un e-mail din data de 20.04.2015, în mod manifest un răspuns.

4.1.20. Cu toate că reclamatului/șeful direct nu îi fusese adusă la cunoștință, în mod oficial, intenția petentei de transfer, că transferul în sine nu fusese realizat și că nu există o decizie formală de încetare a activității acesteia în cadrul societății angajatoare, a constatat că reclamatul ... a întreprins demersuri încă din data de 06.04.2015 în vederea recrutării pentru poziția ocupată de petentă.

4.1.21. În data de 17.04.2015, reclamatul i-a solicitat pe un ton agresiv să-și de-a demisia, deoarece nu mai poate colabora cu petenta, aceasta refuzând.

4.1.22. Limbajul și contextul discuției arată hărțuirea și amenințarea petentei. Când încerca să-și susțină punctul de vedere, reclamatul ... începea să țipe din ce în ce mai tare, jignind-o, așa cum rezultă din probatoriul depus.

4.1.23. Reclamata/angajatoare a implementat doar formal în regulamentele sale interne măsuri antidiscriminare, în realitate girând actele și acțiunile discriminatorii ale prepusului său, reclamatul

4.1.24. În data de 11.05.2015, petenta a înregistrat sub nr.3688 reclamația formulată împotriva reclamatului ..., reclamație adresată Biroului de Conduită și Etică a societății, Comisiei de Conduită și Etică a societății, Președintelui UTI Grup, Directorului Direcției Resurse Umane și Directorului Direcției Juridice. Ulterior în data de 21.10.2015, petenta a transmis completări la reclamația inițială, Biroului de Conduită și Etică.

4.1.25. Deși la nivel formal în cadrul societății există structuri și mecanisme create în vederea apărării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, în realitate existența acestora este una pur teoretică și formală. Reclamația nu a fost niciodată soluționată, într-un sens sau altul.

4.1.26. Se impune a se constata că societatea a implementat în cultura sa organizațională doar la nivel formal măsuri de aplicare a principiului nediscriminării și a girat actele și acțiunile discriminatorii ale reclamatului

4.1.27. Reclamata/angajatoare nu doar că nu a înțeles să soluționeze în orice mod reclamația petentei, ci mai mult, sub pretextul reorganizării activității a decis concedierea petentei.

4.1.28. Pentru toate cele de mai sus, petenta solicită să se constate existența discriminării, manifestată prin tratamentul diferit aplicat sau situațiilor în care s-a aflat în comparație cu cel al colegilor, în situații identice petenta fiind tratată diferit, defavorabil, precum și hărțuirea morală la care a fost expusă, mediul degradant, ostil, umilitor creat.

Suținerile părților reclamate

4.2.1. Reclamatul/angajator, prin punctul de vedere înregistrat în evidențele C.N.C.D. sub nr. 2622/25.04.2016, învederează că petenta a fost angajata societății începând cu data de 02.12.2013, iar la luarea deciziei de angajare a acesteia a fost avută în vedere recomandarea pozitivă dată chiar de către reclamatul ..., întrucât atât reclamatul ... cât și petenta au fost într-o perioadă anterioară colegi în cadrul unei bănci.

4.2.2. Raporturile de muncă dintre petentă și angajator au încetat în luna ianuarie 2016, ca urmare a desființării postului ocupat de către petentă, precum și a altor 26 de salariați, în cadrul unei acțiuni de reorganizare a activității societății.

4.2.3. Împotriva deciziei de concediere petenta a formulat contestație, care face obiectul dosarului nr.5235/3/2016 aflat pe rolul Tribunalului București.

4.2.4. În data de 11.05.2015, petenta a depus la Biroul de Conduită și Etică a societății angajatoare și Comisiei de Conduită și Etică, adresa înregistrată sub nr.3688.

4.2.5. Parte din faptele și aspectele prezentate în cuprinsul respectivei adrese țin de relațiile de muncă ale petentei cu reclamatul/director de department, în subordinea căruia își desfășoară activitatea. Petenta susține că a fost singura din cadrul direcției care a fost evaluată, căreia s-a cerut să predea laptopul de serviciu, i s-a interzis accesul la platforma droptask, a fost sancționată pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, iar reclamatul/.... i-a vorbit urât, folosind un limbaj extrem de agresiv și ofensator.

4.2.6. Cea mai mare parte din faptele și aspectele prezentate în adresa menționată se referă la modul de îndeplinire a unor atribuții de serviciu de către directorul direcției în care petenta își desfășoară activitatea, dezavantajoasă în opinia sa; a cumpărat licențe pe care le-a revândut, iar prin acest fapt societatea a pierdut bani; directorul direcției lipsește de la birou în timpul programului de lucru; achiziție incompletă din vina directorului direcției; nesemnarea unui raport unde își desfășoară activitatea, petenta acuzându-l pe reclamatul ... de acțiuni în dauna societății, după cum urmează, societatea pierde bani întrucât reclamatul acceptă în numele societății o ofertă de contract dezavantajoasă, întârzierea semnării unui contract cu o altă societate, iar prin întârziere, angajatorul a pierdut bani.

4.2.7. Referitor la acuzația că petenta a fost obligată să predea laptopul de serviciu fiind singura căreia i s-ar fi cerut acest lucru, reclamata învederează că afirmațiile petentei sunt false întrucât a avut laptopul în folosința sa pe toată perioada angajării, până la momentul desfacerii contractului de muncă în ianuarie 2016. În acest sens a fost depus o listă cu bunurile aflate în folosința petentei întocmită în data de 30.04.2015 din care reiese că petenta avea la acel moment laptop în folosință sa și totodată lista de inventar prin care la data încetării contractului de muncă petenta a predat laptopul menționat.

4.2.8. Petenta avea laptopul în folosință la data formulării reclamațiilor, iar reclamatul/angajator nu a emis nicio decizie prin care să-i fie schimbat laptopul cu un desktop.

4.2.9. Este falsă afirmația că toți angajații lucrau pe laptopuri, doar 15% dintre angajați lucrau pe laptopuri și petenta se număra printre aceștia.

4.2.10. În plus, se arată că petenta nu obișnuia ca la sfârșitul orelor de program să-și ia laptopul acasă, așa cum rezultă din pozele atașate, ceea ce dovedește că nu exista o necesitate reală a alocării unui laptop în cazul petentei, comparativ cu alți salariați pentru care necesitatea unei intervenții urgente impunea utilizarea unui laptop. Cu toate acestea angajatorul i-a permis petentei să utilizeze un laptop de serviciu în locul unui desktop.

4.2.11. Referitor la acuzația petentei privind interzicerea accesului la platforma droptask în data de 18.04.2015 și că abia în data de 20.04.2015 i-a fost repermis accesul pe această platformă, reclamatul învederează că nu avea o astfel de obligație prevăzută în

c.i.m. sau în fișa postului. Mai mult costurile pentru utilizarea acestei platforme erau plătite de reclamatul cu bani proprii.

4.2.12. În perioada 10.04.2015-20.04.2015, toți cei cinci utilizatori printre care și reclamatul ... și petenta, care foloseau platforma au avut accesul restricționat pe motiv de neplată, aceștia având în perioada menționată acces doar la contul gratuit, acest lucru înseamnă că utilizatorii puteau accesa sarcinile în continuare, dar nu le puteau actualiza. După achitarea prețului serviciului în data de 20.04.2015, accesul tuturor celor cinci utilizatori, inclusiv petentei, a fost repermisă.

4.2.13. Se arată că reclamatul/director direcție a atras atenția și altor subordonați când nu-și îndeplineau sarcinile de serviciu, nu cum în mod nereal afirmă petenta.

4.2.14. Referitor la acuzația că reclamatul ... a căutat un înlocuitor pentru petenta în luna aprilie 2015, se arată că în luna aprilie 2015 niciun proces de recrutare nu a fost deschis pentru postul deținut de petentă.

4.2.15. Referitor la acuzația că petenta a fost singura salariată evaluată în cursul anului 2015. Se arată că evaluarea angajaților se efectuează la terminarea perioadei de probă și la un an de la data angajării, ca urmare perioada de evaluare a fiecărui angajat diferă în funcție de data angajării, iar ea s-a realizat pentru toți angajații și se atașează evaluările altor angajați aferente anului 2014.

4.2.16. Referitor la acuzația că petenta a solicitat să fie transferată într-un alt department și că transferul ar fi fost inițial acceptat și ulterior nu s-a mai finalizat.

4.2.17. În luna aprilie 2015, petenta a intervenit în cursul unui proces de recrutare din companie și a încercat prin demersuri proprii să se transfere într-un alt department în mod nejustificat și netemeinic.

4.2.18. Demersurile întreprinse de petentă însă nu au fost efectuate în conformitate cu politica internă a societății, petenta nesusținând interviurile și testările profesionale pentru verificarea competențelor în cadrul Departamentului de Recrutare – Direcția Resurse Umane. Drept urmare salariată implicată în procesul de transfer a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris, pentru că nu a respectat procedura de recrutare și a transmis petentei în data de 10.04.2015 o informare netemeinică.

4.2.19. Referitor la faptele și aspectele aduse la cunoștință Comisiei de Etică și Biroului de Etică din cadrul companiei, pretins a fi fost săvârșite în dauna societății de directorul diviziei.

4.2.20. Cu toate că petenta a susținut prin respectiva adresă faptul că se simte amenințată și că a scris cererea de frică legitimă pentru siguranța sa personală, în finalul adresei nr.3688/11.05.2015 petenta a solicitat ca reclamatul ... să fie investigat pentru săvârșirea faptelor prezentate și a mai solicitat ca pe durata investigației contractul reclamatului să fie suspendat, cerând chiar ca acesta să fie concediat.

4.2.21. Acuzațiile aduse de petentă împotriva reclamatului ... în fața Biroului de Etică prin respectiva adresă nu au rămas însă neverificate. Sesizarea petentei a fost transmisă și către persoanele care au făcut parte din comisia de cercetare disciplinară a salariatei pentru nerespectarea de către aceasta a procedurii interne de recrutare/transfer în alt departament.

4.2.22. Totodată Biroul de Etică a solicitat reclamatului ... un punct de vedere și dovezi în privința acuzațiilor aduse de petentă și s-a constatat că nu au fost săvârșite faptele imputate, nu se impunea sancționarea sau concedierea acestuia.

4.2.23. Din faptul că, de-a lungul timpului, petenta l-a urmărit pe reclamatul ... în subordinea căruia lucra și a verificat acțiunile întreprinse de acesta în calitate de director al Direcției Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică, mergând până la a-l acuza de

acțiuni în dauna companiei, s-ar putea spune mai degrabă că petenta este cea care a săvârșit acte de hărțuire asupra reclamatului.

4.2.24. Răspunderea contravențională este o răspundere personală. În practica judiciară în materia contravențională, instanța judecătorească a constatat ca fiind încălcat principiul personalității răspunderii contravenționale, în mod corect a fost admisă plângerea în baza art.34 din OG nr.2/2011 și s-a anulat procesul verbal contestat, întrucât fapta nu fusese săvârșite de cel sancționat prin procesul verbal.

4.2.25. Astfel, apreciază că girul așa cum a formulat petenta acuzația împotriva angajatorului nu există în dreptul contravențional, pe cale de consecință nu poate fi sancționată contravențional pe motiv că a girat faptele sau acțiuni pretinse ca fiind discriminatorii.

4.2.26. Față de cele de mai sus se *invocă excepția lipsa calității procesuale pasive a companiei*, întrucât faptele sau acțiunile pretins discriminatorii prezentate în plângere nu sunt imputate societății, pe cale de consecință se solicită respingerea plângerii ca formulată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă.

4.2.27. Faptele și aspectele prezentate în plângere nu au caracter discriminatoriu. Raportat la faptele și susținerile reclamatului, se observă că nu sunt întrunite condițiile pentru a se reține săvârșirea unor fapte de discriminare față de petentă.

4.2.28. Petenta nu a fost supusă unui tratament nefavorabil, nu a fost tratată diferit în comparație cu alți salariați aflați în situații similare în niciuna din situațiile prezentate de către aceasta.

4.2.29. Totodată, în niciunul din cazurile prezentate de către petentă nu se poate susține și dovedi că motivul pretinsului tratament diferențiat în comparație cu ceilalți salariați l-a constituit unul pe criteriile protejate potrivit legii. Simplul fapt că petenta a fost singura persoană de sex feminin dintre cei patru salariați căreia i s-a atras atenția că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în legătură cu blocarea cartelei SIM a telefonului utilizat, nu este suficient pentru a se trage concluzia că în acea situație a fost o discriminare pe criteriu de sex, atata timp cât petenta a fost singura care potrivit fișei postului avea responsabilitatea îndeplinirii blocării cartelei SIM. Se solicită respingerea plângerii formulate ca fiind neîntemeiată.

4.2.30. Prin *punctul de vedere înregistrat sub nr.3155/19.05.2016*, formulat de reclamatul ... se solicită respingerea plângerii ca neîntemeiată. Se învederează că petiția așa cum a fost formulată, de a răspunde în mod solidar atât angajatorul cât și reclamatul asupra unor fapte apreciate ca fiind discriminatorii nu poate fi reținută.

4.2.31. Angajarea petentei în cadrul companiei s-a datorat tocmai recomandării reclamatului, având în vedere că în trecut au mai lucrat la alt angajator împreună. Concedierea petentei nu a fost dispusă de reclamat, nici nu ar fi avut cum să realizeze un astfel de proces, concedierea datorându-se procesului privind reorganizarea companiei.

4.2.32. Se arată că în data de 11.05.2015, petenta a depus la Biroul de Conduită și Etică a angajatorului și Comisia de Conduită și Etică, adresa înregistrată sub nr.3688.

4.2.33. Este surprinzătoare poziția petentei care se consideră victima unor acțiuni cu caracter discriminator, când în realitate întregul sau demers atât la nivelul petiției nr.3688/11.05.2015 adresate societății cât și în cuprinsul prezentei plângerii nu se rezumă decât la a face numeroase afirmații cu caracter defăimător și de denigrare a imaginii reclamatului, referindu-se strict la modul de îndeplinire a unor atribuții de serviciu de către directorul direcției în care petenta își desfășoară activitatea în muncă.

4.2.34. Acuzele petentei au reprezentat conținutul unor acte și fapte de natură a prejudicia demnitatea și imaginea profesională a reclamatului, în cadrul companiei pe piața

relevantă în domeniul în care activează, în condițiile în care în funcția deținută a avut rezultate deosebite beneficiind de aprecierea profesională a angajaților, subalternilor, dar și a factorilor de conducere.

4.2.35. Laptopul în folosință s-a aflat pe toată perioada angajării în posesia petentei, așa cum rezultă din lista de inventar.

4.2.36. Petenta nu obișnuia ca la terminarea programului de lucru la birou să își ia laptopul acasă, ceea ce dovedește că nu exista o necesitate reală a alocării unui laptop în cazul petentei, deși a beneficiat de acesta, pe toată perioada angajării și s-a aflat în cadrul celor 15% din personal din cadrul companiei ce au deținut în folosință un laptop.

4.2.37. Societatea nu a impus vreodată petentei să-și îndeplinească activitățile de serviciu pe platforma droptask în data de 18.04.2015 – 20.04.2015.

4.2.38. Însăși petenta arată în plângere faptul că însăși costurile pentru utilizarea acestei platforme erau suportate de reclamatul Se arată că toți cei care foloseau platforma menționată în perioada 10.04.2015-20.04.2015, au avut accesul restricționat pe motiv de neplată, având accesul doar la contul gratuit.

4.2.39. Petenta avea obligația prevăzută în fișa postului de a gestiona repartitia abonamentelor de telefonie mobilă și de a soluționa cererile de deschidere și închidere a serviciilor de telefonie mobilă utilizate de salariați, ceilalți trei salariați destinatari ai e-mail-ului nu aveau în atribuțiile lor de serviciu aceasta. Petenta nu se afla într-o situație identică, aceasta nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu și era singura responsabilă pentru neîndeplinirea acestora.

4.2.40. Reclamatul a atras atenția și altor salariați din direcție atunci când unii dintre aceștia nu și-au îndeplinit sarcinile de serviciu, prin urmare petenta nu a fost singura atenționată atunci când nu-și îndeplinea atribuțiile sau îndeplinite în mod defectuos.

4.2.41. În luna aprilie 2015 nu a avut loc niciun proces de recrutare deschis pentru postul deținut de petentă, iar procesul în sine revine Departamentului Resurse Umane.

4.2.42. În anul 2015, au fost evaluați mai mulți salariați din cadrul companiei, printre care și petenta, astfel că sunt false afirmațiile că ar fi fost singura evaluată.

4.2.43. Reclamatul nu avea competențe sau atribuții în materie, petenta fiind cea care a intervenit în cursul unui proces de recrutare și a încercat prin demersuri proprii să se transfere într-un alt department, fără a respecta procedura internă a companiei într-un astfel de demers.

4.2.44. Petenta prin acțiunea sa a conferit un caracter public petiției sale, afectându-i imaginea în cadrul mediului de afaceri în care activează, dar nu numai profesional cât și moral și familial. A fost nevoit să-și exprime punctul de vedere în fața Biroului de Etică și să administreze probe, întrucât unele acuze puteau avea și o natură penală, acțiuni îndreptate în dauna companiei, dovedite ulterior nefondate.

4.2.45. Concedierea petentei s-a datorat desființării postului ca urmare a reorganizării companiei și nu-i poate fi imputată reclamatului.

4.2.46. Răspunderea contravențională este o răspundere personală, ceea ce înlătură premisele unui caracter solidar, indivizibil, petit nefondat și inadmisibil, raportat la natura juridică a unei astfel de răspunderi.

4.2.47. Faptele și aspectele sesizate în plângerea formulată la considerentele prezentate privind nediscriminarea, se observă că nu sunt întrunite condițiile pentru a se reține săvârșirea unor fapte de discriminare față de petentă, lipsa criteriului.

4.2.48. Simplul fapt că petenta a fost singura persoană de sex feminin dintre cei patru salariați căreia i s-a atras atenția că nu și-a îndeplinit sarcina de serviciu în legătură cu

blocarea cartelei SIM a telefonului utilizat de un angajat, nu constituie discriminare, întrucât decât petenta avea o astfel de atribuție în fișa postului.

4.2.49. Se solicită respingerea plângerii ca fiind nefondată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a analiza dacă în cadrul derulării contractului individual de muncă, petenta a fost tratată diferit față de alți colegi, prin predarea laptop-ului de serviciu, revocarea accesului la platforma necesară raportărilor, întocmirea evaluării anuale, neîndeplinirea dispoziției privind blocarea SIM-ului unui telefon de serviciu, precum și limbajul folosit, în discuțiile purtate, de superiorul direct.

5.2. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, prevede: „(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”.

5.3. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția lipsei calității procesuale pasive invocate de reclamatul/angajator întrucât faptele sau acțiunile pretins discriminatorii prezentate în plângere nu sunt imputabile societății, pe cale de consecință plângerea este formulată împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă. Având în vedere că faptele privind tratamentul diferit față de alți colegi, prin predarea laptopului de serviciu, revocarea accesului la platforma necesară raportărilor, întocmirea evaluării anuale, neîndeplinirea dispoziției privind blocarea SIM-ului unui telefon de serviciu, precum și limbajul folosit în discuțiile purtate de superiorul direct, au fost aduse la cunoștința angajatorului, Colegiul director dispune unirea excepției invocate o dată cu analizarea fondului petiției.

5.4. 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 este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, 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 alin.1 al Ordonanței nr.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/părților reclamate.

5.5. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.6. 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 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.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.7. În prezenta speță, petenta susține că a fost tratată diferit față de alți colegi, prin predarea laptopului de serviciu, revocarea accesului la platforma necesară raportărilor, întocmirea evaluării anuale doar a sa, neîndeplinirea dispoziției privind blocarea SIM-lui unui telefon de serviciu. Criteriul care a stat la baza acestor tratamente diferite fiind sexul feminin, așa cum învederează petenta, fiind singura salariată din cadrul diviziei în care își desfășura activitatea.

5.8. Analizând situația în cauză, Colegiul director reține din probele existente la dosar faptul că laptopul de serviciu s-a aflat pe toată perioada desfășurării activității petentei în cadrul companiei în posesia sa, precum și faptul că petenta nu obișnuia să ia asupra sa laptopul după terminarea orelor de program, accesul la platforma necesară raportărilor a fost restricționată temporar către toți utilizatorii pe motiv de neplată, evaluarea anuală a fost efectuată în cadrul companiei asupra salariaților la intervale de un an de la data angajării fiecărui salariat, obligația privind blocarea SIM-lui telefonului de serviciu cădea în sarcina petentei conform fișei postului. Prin urmare, Colegiul director nu poate reține un drept încălcat și nici o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

5.9. Asupra limbajului folosit de reclamatul ..., (înregistrarea/transcriptul aflat la dosar) adus la cunoștință și reclamatului/angajator ce nu a luat nicio atitudine: *“ești proastă”, “ești arogantă”, “ești tare în gură”, “e o bătaie de joc ce ai făcut”, “măcar atata bănuiesc că te duce capul”, “am înțeles, o să îl sun pe dl.U. să spargă niște nuci și să stea pe coji de nuci că înseamnă că nu știe să ceară”, “hai să nu o mai dăm la gard cu cât de bine ți-ai făcut*

treaba”, “era să îl bubui, nu fi nesimțită”, “ți-am atras atenția de nu știu câte ori, n-accept să mă minți, n-accept să fii tupeistă să mă iei de tâmpit să-mi zici că ți-am trimis acum 5 mintute mailul și mailul de la ora șase și pe urmă să ai nesimțirea să îmi zici că tu ai viață personală. Când tu ziua trecută la ora unu nu ți-ai făcut treaba. Viața personală la ora unu nu este viața personală? se numește în timpul serviciului”, “lasă-mă cu poveștile nemuritoare, că ti-am trimis raportul și ți-am zis president office îl treci ca raport și aplici reducerea și ai trimis raportul, că nu a raportat, nu fă pe proasta cu mine! Eu m-am zbatut să te țin în firmă și să îți cresc salariu, eu te dau afară!” ș.a., referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost redade.

5.10. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturat criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

5.11. Utilizarea unor sintagme precum cele de mai sus redade trebuie analizate contextual raportate la întreg, având în vedere modul și locul în care au fost făcute, motivul și conținutul acestora, modul și contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora. Or, în speță, Colegiul director este de opinie că utilizarea expresiilor folosite nu își găsesc rațiunea în discuțiile purtate chiar și în condițiile în care relațiile interpersonale dovedite dintre petentă și reclamat erau anterioare actualului loc de muncă, însă raportat la criteriul indicat în petiție, de gen, constată că nu se reține o legătură de cauzalitate. Și nu în ultimul rând se reține, în contextul dat, că discuțiile apărute se datorau din neexecutarea, executarea cu întârziere sau defectuasă a atribuțiilor de serviciu ce cădeau în sarcina petentei.

5.12. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1,3 sau 5 din O.G. nr.137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE

1. Respinge lipsa excepției calității procesuale pasive a reclamatului/angajator, întrucât a luat la cunoștință de reclamația internă formulată de petentă,

2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt definite în art. 2 alin.(1), (3) și (5) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

3. Se va comunica părților o copie a prezentei hotărâri.

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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 20.01.2017

Tehnoredactată: M.M.

Motivată: D.I.

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