



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.398
din data de 23.06.2017

Dosar nr. 317/2016
Petiția nr.2663/25.04.2016
Petent: ...
Reclamat: ..

Obiect: conflict de muncă între petenți și partea reclamată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1 ..

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenții susțin că nu se pot înțelege din punct de vedere profesional cu partea reclamată, creându-se un conflict de muncă permanent.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.3676.10.06.2016, a fost citați domnii/doamnele .. în calitate de petenți, prin reprezentant legal domnul ..pentru data de 23.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3676.10.06.2016, a fost citat domnul .. în calitate de reclamat, pentru data de 23.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petenții suțin că, sunt agresați și hărțuiți psihic, intenționat și controlat de către partea reclamată, care prezintă în mod constant, intenționat, informații neadevărate ca fiind

adevărate, cu scopul vădit de a ascunde o serie de lucrări efectuate în mod eronat cu încălcarea diverselor dispoziții legale, ori de a aduce atingere imaginii angajaților.

4.2 Petenții descriu în obiectul petiției, o serie de “șicane” pe care le face partea reclamată, cu scopul vădit intenționat de a le crea un cadru hărțuitor, intimidant, ostil ori degradant; “transmite pe email, că a lăsat documente la mapă spre a fi semnate, însă nu le depune sau le depune, le face poză cu telefonul și le ridică imediat, transmite e-mail după sfârșitul programului, în jurul orelor 19.00,20.00, 23.00, trasând diverse sarcini, apoi revinde că nu au fost îndeplinite, efectuează lucrări greșite, nu-și asumă greșeala, transmite emailuri că nu a avut cunoștință de lucrări, deși acestea sunt semnate de el (comisie licitație refacere fațada Hotel Forum), iar 70% din emailuri transmit acuzații și nu activitatea în sine. În orice discuție purtată ridicularizează, ironizează, devine sarcastic, discreditează profesional, ești capabilă să faci lucrarea asta?, n-ai expertiză!, ești incompetent!, întrerupe orice expunere de idei”, “susține pe emailuri scrise că este jignit, însă aceste lucruri nu se constată, ci din contră, el este cel care aduce atingere demnității salariaților, trasează activități/lucrări ce nu intră în sfera de competență a departamentului respectiv, cu presiuni pentru realizarea acestora, cu amenințări de întocmire de referate disciplinare etc.”. “Transmite sarcini pe care ulterior nu le mai recunoaște, trasează lucrări inutile, salariații SAP sunt afectați, sufocați cu zeci de emailuri pe zi, neavând timpul necesar realizării lor, sunt chemați din 10 în 10 minute la biroul lui și apoi trimiși către birourile lor, înregistrează cu telefonul mobil discuțiile cu angajații etc”.

4.3 În conținutul petiției, sunt expuse foarte multe încălcări ale dreptului muncii, ale drepturilor salariaților și încălcări sistematice ale demnității acestora.

Susținerile părții reclamate

4.4 Partea reclamată susține că, a fost angajat în cadrul S.C .. S.A în funcția de Director - Direcția Administrare Patrimoniu, iar faptele care îi sunt imputate de către petenți, sunt extrase din contextul inițial ori nu sunt adevărate, de exemplu; “ai o bilă neagră, îți fac referat, ești capabilă să faci lucrarea asta? n-ai expertiză!, ești incompetent!”. În opinia părții reclamate, toate acuzațiile care i se aduc sunt scoase din context, sunt nefondate și sunt pur părerile angajaților societății. “Aceste divergențe vin ca urmare a întrebărilor adresate acestora și sunt strâns legate de procedurile lucrărilor aflate în desfășurare. Se spun de către subalterni minciuni grosolane total neadevărate, calomnioase și sunt făcute doar cu scopul de a aduce atingere imaginii mele. Având calitate de Director DAP, sunt pus la zid și îmi sunt aduse acuzații și fapte care nu au legătură cu realitatea. Singura metodă de apărare a mea în fața acestora, rămâne înregistrarea audio, a convorbirile cu telefonul mobil pentru a putea demonta neadevăruri, minciuni și calomnii”, “...am avut întotdeauna doar solicitări respectuoase, profesionale și la obiect, am convocat ședințe săptămânale pentru realizarea obiectivelor, iar angajații SAP au refuzat prezența de foarte multe ori. Am rugat angajatul BTT din subordine, să-mi spună dacă are neclarificări, dacă dorește informații noi, iar eu mi-am oferit suportul 24/24 și 7/7”. “Mi s-a cerut să renunț la practica înregistrării cu telefonul mobil, tertip folosit de către subalternii SAP, ca să nu participe la discuții, întâlniri, ședințe”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, ambele părți au lucrat împreună, de pe poziție de subordonare și de conducere și au existat conflicte ce țin de relaționarea la locul de muncă și de dreptul muncii.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.2 Astfel se poate considera discriminare;

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

5.3 Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată că petenții, nu se pot înțelege din punct de vedere profesional cu partea reclamată, creându-se de către ambele părți, un conflict de muncă permanent. Petenții susțin că partea reclamată, a abuzat de funcția pe care o deținea ca Director - Direcția Administrare Patrimoniu, și manifesta un comportament hărțuitor, abuziv și neadecvat unui mediu de lucru normal. Acest comportament se manifestă într-un mod negativ asupra conduitei și a activității de lucru al personalului angajat; "transmite pe email, că a lăsat documente la mapă spre a fi semnate, însă nu le depune sau le depune, le face poză cu telefonul și le ridică imediat, transmite e-mail după sfârșitul programului, în jurul orelor 19.00,20.00, 23.00, trasând diverse sarcini, apoi revinde că nu au fost îndeplinite, efectuează lucrări greșite, nu-și asumă greșeala, transmite emailuri că nu a avut cunoștința de lucrări, deși acestea sunt semnate de el(comisie licitație refacere fațada Hotel Forum), iar 70% din emailuri transmit acuzații și nu activitatea în sine. În orice discuție purtată ridicularizează, ironizează, devine sarcastic, discreditează profesional, ești capabilă să faci lucrarea asta?, n-ai expertiză!, ești incompetent!, întrerupe orice expunere de idei". De cealaltă parte, reclamatul consideră că, personalul aflat în subordinea sa și care îi aduce reclamații, dorește în mod intenționat să-i submineze autoritatea; "Aceste divergențe vin ca urmare a întrebărilor adresate acestora și sunt strict legate de procedurile lucrărilor aflate în desfășurare. Se spun de către subalterni minciuni grosolane total neadevărate, calomnioase și sunt făcute doar cu scopul de a aduce atingere imaginii mele. Având calitate de Director DAP, sunt pus la zid și îmi sunt aduse acuzații și fapte care nu au o legătură cu realitatea. Singura metodă de apărare a mea în fața acestora, rămâne înregistrarea audio, a convorbirile cu telefonul mobil pentru a putea demonta neadevăruri, minciuni și calomnii", "...am avut întotdeauna doar solicitări respectuoase, profesionale și la obiect, am convocat ședințe săptămânale pentru realizarea obiectivelor, iar angajații SAP au refuzat prezența de foarte multe ori. Am rugat angajatul BTT din subordine, să-mi spună dacă are neclarificări, dacă dorește informații noi, iar eu mi-am oferit suportul 24/24 și 7/7". Ca urmare a aspectelor invederate prin înscrisurile prezentate de ambele părți, Colegiul director este de părere că, este un conflict care are la bază probleme de management transpuse prin carențe în ce privește interacțiunea interumană în cadrul unei societăți. Ambele părți prezintă probleme legate de comunicare, care sunt imputate de ambele părți. Cadrul general expus, arată în mod evident o încălcare a dreptului muncii, cu soluționare pe cale administrativă ori a instanței de judecată în ultimă instanță.

Astfel, Colegiul director este chemat să se pronunțe potrivit art.2, alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Petenții, în descrierea faptelor imputate părții reclamate, nu a invederat un criteriu de discriminare cerut de prevederile O.G nr.137/2000, modificată. În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis (hărțuire) și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ..

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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

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

Redactat G.L și R.O