



**HOTĂRÂREA NR. 414  
din data de 24.10.2018**

**Dosar nr.:** 174/2017

**Petiția nr.:** 1850/30.03.2017

**Petent:** .....

**Reclamat:** SC Kaeser Kompressoren SRL

**Obiect:** tratamente diferențiate în relațiile de muncă aplicate de către angajator

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

..... , cu domiciliul în .....

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**SC Kaeser Kompressoren SRL**, cu sediul indicat în mun. București, Bd. Ion Mihalache nr.179, sector 1

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul reclamă faptul că asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în relațiile de muncă.

**III. Procedura de citare**

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

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1850/04.04.2017 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1935/04.04.2017 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.04.2017.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, s-au prezentat la ședința de audieri ambele părți.

8. În cadrul ședinței de audieri, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentului, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2537/08.05.2017 petentul depune concluzii scrise.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 2656/16.05.2017, partea reclamată depune o notă de probatoriu ce este comunicată petentului prin adresa înregistrată sub nr. 2786/22.05.2017, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2986/30.05.2017, petentul a răspuns la nota de probatoriu

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentului***

10. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 1850/30.03.2017, petentul, angajat în funcția de reprezentant tehnic și comercial al SC Kaeser Kompresoren SRL, biroul din București, ne aduce la cunoștință o serie de tratamente diferențiate la care este supus, față de alți colegi angajați pe posturi asemănătoare, la punctele de lucru din țară și chiar la sediul din București.

11. Din cauza diferendelor cu directorul general, ....., acesta a instituit semnarea condicii la sediul din București, fapt ce nu se aplică la punctele de lucru din țară, iar la sediul din București se aplică discreționar, în sensul că un alt angajat pe un post similar, nu semnează condica, iar asupra lui nu se iau nici un fel de măsuri punitive.

12. Deși ceilalți colegi folosesc mașinile din dotare inclusiv în interes personal, petentului i s-a restricționat accesul la autovehiculul de serviciu, dar și accesul la laptopul din dotare, prin ștergerea contului „datorită unor viruși”, această din urmă situație remediindu-se, dar ștergându-se toate informațiile din computer.

13. Având în vedere evenimentul din data de 15 martie, când a primit, „din greșeală” pe e-mail-ul de serviciu un articol din presa de scandal despre tatăl său, decedat, petentul se consideră hărțuit.

14. Solicitării petentului către CNCD sunt: realocarea autoturismului de serviciu, care este prevăzut ca și instrument în îndeplinirea sarcinilor de muncă și să fie lăsat să se ocupe de solicitările de achiziție venite de la clienții finali din zona alocată (București/Ifov/Giurgiu), așa cum rezultă din contractul de angajare și din fișa postului.

15. Petentul depune la dosar înscrisuri/documente (contract individual de muncă, fișa postului etc.) și extrase din e-mail.

16. Prin răspunsul la punctul de vedere, înregistrat sub nr. 2537/08.05.2017, petentul depune la dosar înscrisuri care probează tratamente diferențiate, hărțuiri, afectarea dreptului la viața privată, împiedicarea desfășurării activității prin limitarea și oprirea totală la accesul asupra resurselor (laptop, mașină de serviciu, card cheltuieli firmă) și învederează faptul că majoritatea răspunsurilor la acuzațiile aduse de angajator au fost consemnate în răspunsul nr. 410/27.04.2017 la procesul verbal încheiat în urma celei de-a treia cercetări disciplinare, din 27.04.2017, pe care le consideră neîntemeiate și discriminatorii. Prezența avocatului și a unei reprezentante de la resurse umane, precum și afirmația acestuia că a înregistrat conținutul înregistrării disciplinare, fără acordul petentului, este considerat de către acesta încă un motiv de hărțuire, în vederea intimidării sale, ceea ce îl determină să lupte pentru demarcarea abuzurilor angajatorului și pentru recuperarea drepturilor financiare/morale pierdute.

17. În baza dovezilor puse la dispoziție de către petent, acesta solicită: realocarea autoturismului de serviciu full time, asigurarea dreptului la muncă, prin direcționarea tuturor solicitărilor de ofertă venite din zona 1, în vederea încheierii contractelor de vânzare/cumpărare și asigurarea tuturor resurselor necesare activității de vânzare (telefon, laptop, card cheltuieli, asigurări etc., fără aprobări suplimentare), amendarea societății cu un procent de 25% din valoarea fiecărui contract care nu este alocat petentului și cu o sumă al cărui quantum o lasă la latitudinea instituției, eliminarea obligativității semnării condicii de prezență, eliminarea din ROI a prevederii lăsării laptopului pe timp de noapte la birou.

18. Referitor la răspunsul petentului la nota de probatoriu, înregistrat sub nr. 2986/30.05.2017, acesta menționează că partea reclamată, i-a propus să își înainteze demisia în schimbul sumei de 2.100 euro, suma care ulterior a fost ajustată la 2.500 euro și la 3.000 euro, aceste sume fiind mai mici decât comisionul din vânzări și bonusuri aferente anului 2016 (sume ce nu i-au fost plătite). Aceste oferte le-a refuzat.

##### ***Susținerile părții reclamate***

19. Prin punctul de vedere depus în cadrul ședinței de audieri din data de 25.04.2017, partea reclamată solicită constatarea necompetenței materiale și funcționale a sesizării, ca nefiind de competența CNCD, ci de competența specială și exclusivă stabilită expres prin dispozițiile art. 269 din Codul Muncii și ale art. 201 din Legea nr. 62/2011 a Dialogului Social, competența fiind a instanțelor judecătorești în soluționarea litigiilor de muncă și respingerea sesizării ca netemeinică și nelegală.

20. În calitate de reprezentant tehnic comercial al părții reclamate, petentul avea obligația, în esență, de a se deplasa la clienții societății în vederea prezentării produselor societății și a rezolvării problemelor tehnice. Acesta își desfășura activitatea având pus la dispoziție un autoturism de serviciu, un computer și nu era obligat să treacă pe la sediul societății pentru semnarea condicii de prezență. De altfel, activitatea zilnică a tuturor reprezentanților tehnic-comerciali se consemnează în format electronic într-un program denumit CRM, unde se consemnează cu exactitate toată activitatea desfășurată în ziua curentă.

21. În luna octombrie 2016, petentul a solicitat și a primit o mașină nouă, marca Skoda, pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Conform kilometrajului de la bordul mașinii, de la momentul preluării (12.10.2016) și până la data de 02.03.2017, momentul predării mașinii, a parcurs un număr total de 16.470 km în aprox. 4 luni și 3 săptămâni (16.650 km conform indicațiilor de pe computerul de bord, din care se scad aprox. 180 km distanța de distribuitor până la București). Conform CRM transmis, 8.525 km au fost parcurși în interes de serviciu, restul de 7.945 km fiind parcurși în interes personal. Analizând nr. de km declarați de petent ca fiind parcurși în interes de serviciu și nr. de km rezultați din traseele făcute pentru vizite în interes de serviciu, rezultă că în realitate, petentul, ar fi parcurs un nr. de 1.950 km, restul de 14.520 km parcurși în interes personal și 6.575 km fals raportați ca fiind efectuați în interes de serviciu, nejustificați în foi de parcurs, decât într-o singură lună, imediat după preluarea mașinii. Totodată, comparând foaia de parcurs cu activitatea petentului, rezultă că într-un număr de 6 zile, deși nu a efectuat nicio deplasare, conform activității din CRM având numai convorbiri telefonice, petentul a declarat că a parcurs 595 km în interesul societății. Societatea a decontat pentru autoturismul utilizat de petent o cantitate de 383,61 l de motorină în valoare de 1.959,80 lei, ceea ce reprezintă echivalentul a aproximativ 5.100 km parcurși.

22. În data de 05.04.2017, petentul a solicitat o mașină de serviciu pentru efectuarea unei vizite la o societate, i s-a pus la dispoziție una, și ca urmare a solicitării de calculare a km parcurși (km de plecare 68.490 – km de sosire 68.539), acesta a declarat 33 de km. În foaia de parcurs, completată de petent, a trecut km 68.500 la plecare și km 68.540 la sosire. Un număr de 16 km nu au putut fi justificați de petent, pentru o singură vizită făcută în București.

23. În perioada 05.01.2017 (prima zi lucrătoare din an a petentului) și 17.03.2017 (data la care executorul i-a dat acestuia notificarea nr. 21/2017 privind decizia nr. 376 din 14.03.2017), dintr-un total de 182 contacte introduse de petent în CRM și implicit în Outlook (folosindu-se sincronizarea CRM → Outlook), numai 68 sunt vizite, restul fiind de fapt conversații telefonice. Unele contacte, înregistrate în CRM ca vizite, în realitate erau numai conversații telefonice.

24. Conform criteriilor de performanță (KPI's) cerute de firma KAESER COMPRESSOREN SE, Germania, un inginer de vânzări performant al KAESER România trebuie să efectueze un nr. de 20-25 de vizite/săptămână. Pentru cei ce efectuează sub 10 vizite/săptămână, trebuie explicate cauzele acestor deviații, acțiunile corective dar și cele preventive.

25. În perioada 02.03.2017 – 17.03.2017, s-a constatat absența petentului de la sediul firmei, în lipsa unor activități de teren, având în vedere că dimineața la ora 8,00 semna condica la sediu, după care pleca și se reîntorcea în jurul orelor 17,00, pentru a

semna condica de plecare, deși i se comunicase de către directorul de vânzări să își desfășoare activitatea la sediul societății. Din analiza raportului de activitate din CRM, rezultă că petentul a efectuat, fără acordul șefului ierarhic direct și cu mașina personală, un nr. de 23 de vizite. Decizia de a se încadra în programul biroului și de a nu pleca la client fără acordul directorului de vânzări nu a fost respectată, iar decizia scrisă a refuzat să o semneze de luare la cunoștință. Mai mult, începând cu data de 14.03.2017, a refuzat să mai comunice cu Directorul de vânzări, nu a mai răspuns la tel, e-mail-uri și nu a mai dorit să îndeplinească sarcinile de serviciu care i s-au dat de către șeful ierarhic direct.

26. Faptul că există dovezi clare cu privire la îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu de către un salariat, faptul că acesta utilizează mașina societății în alte scopuri, faptul că declară deplasări la clienți cu timpul de 1 min, sau că în foaia de deplasare menționează efectuarea de 100 km, iar din activitatea CRM reiese că nu a făcut nici o deplasare la clienți, toate acestea îndreptățesc angajatorul să reorganizeze activitatea unui salariat. Astfel, i s-a cerut să își desfășoare activitatea la sediul societății, să semneze condica de prezență, să utilizeze mașina de serviciu numai cu aprobarea directorului de vânzări, acțiuni justificate de buna organizare a activității societății.

27. Prin adresa înregistrată sub nr. 2656/16.05.2017, partea reclamată depune o notă de probatoriu prin care demonstrează șantajul la care este supusă conducerea de către petent, care solicită plata sumei de 5.000 lei în 30 de zile, notă ce a fost comunicată petentului prin adresa înregistrată sub nr. 2786/22.05.2017

## **V. Motivele de fapt și de drept**

28. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat CNCD deoarece asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în relațiile de muncă.

29. **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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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”.

30. În cadrul ședinței de audieri din data de 25.04.2017 a fost invocată de către partea reclamată excepția de neкомпetență materială a CNCD asupra respectării contractului de muncă, respectiv a fișei postului.

31. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 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, boala 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”.

32. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.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.

33. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă ca și criteriu de discriminare opiniile divergente dintre acesta și șeful direct, criteriu care ar fi stat la baza posibilelor acte de discriminare și hărțuire comise asupra sa.

34. Colegiul director constată față de petitul arătat că nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, faptele sesizate nu sunt justificate de criteriul indicat.

35. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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 un **criteriu** pe baza căruia 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.

36. 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.

37. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. 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 ce presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, **convingeri, etc.**) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

38. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că "Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."

39. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și paragraful 2 "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

40. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ...."; art. 2 alin.1 "... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....".

41. În ceea ce privește excepția de necompetență materială a CNCD asupra respectării contractului de muncă, respectiv a fișei postului, invocată de partea reclamată, în cadrul ședinței de audieri, Colegiul director constată că este o problemă de nerespectare a legislației muncii, competența în soluționarea litigiilor de muncă fiind exclusiv a instanțelor judecătorești, în consecință o va admite.

42. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent.

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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de partea reclamată.

2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petent.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehnoredactată I.D./F.L.I.*

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