



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 512
din 20.07.2016

Dosar nr.: 730/2015

Petiția nr.: 7836 din 11.12.2015

Petentă:

Reclamate: S.C. FIVE'S INTERNAȚIONAL S.R.L.

Obiect: exercitarea de presiuni pentru a o determina să demisioneze

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. S.C. FIVE'S INTERNAȚIONAL S.R.L cu sediul în București, B-dul Timișoara, nr.173, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizare petenta susține faptul că reclamata a exercitat presiuni pentru a o determina să ș idea demisia.

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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa cu nr. 7836 din 14.01.2016 a fost citată petenta, iar prin adresa nr.154 din 14.01.2016 a fost citat reclamatul prin reprezentant pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 09.02.2016.

3.3. La termenul de audieri părțile nu s-au prezentat

IV. Susținerile părților

Sușinerile petentei

4.1.1. Petenta precizează faptul că angajatorul, începând cu data de 28.09.2015, a exercitat presiuni asupra ei și a celorlalți colegi din departamentul de vânzări, pentru a-i determina să-și depună demisiile. La acel moment petenta a solicitat, nefiind de acord cu demisia, ca în eventualitatea unui acord, să i se plătească o compensație minimă care să îi permită să se descurce până la găsirea unui loc de muncă, solicitarea fiindu-i refuzată. De la acel moment conducerea societății a început o campanie mult mai agresivă împotriva acesteia, și anume: abordarea zilnică a acesteia de către Directorul General, Directorul Financiar, Directorul Comercial (aceștia rude de gradul I – soț, soție, cumnată) în scopul de prezentare a demisiei de către petentă, interzicerea accesului la sistemul informatic și la serverul care constituiau baza desfășurării activității, retragerea telefonului mobil, a laptopului și a mașinii de serviciu, refuzarea concediului de odihnă, invocat fiind volumul de activitate din departament, comentarea concediului medical, sub mențiunea că va fi trimis spre a fi verificat de către un alt medic; emiterea unei decizii abuzive de sancționare disciplinară cu avertisment scris (decizie contestată în instanță); izolarea petentei timp de apromximativ 2 săptămâni în birou prin mutarea colegului rămas, în alt birou, perioadă în care persoanele sus-menționate au exercitat presiuni asupra acesteia; mutarea ulterioară a petentei într-un spațiu nou, împreună cu alte 7 persoane.

4.1.2. De asemenea, petenta susține faptul că abia după un 1 an și 3 luni de la angajare i s-a înmănat de către angajator fișa de post, precum și indicatorii de performanță, la solicitarea scrisă a acesteia. Se mai precizează faptul că nu i s-a adus la cunoștință Regulamentul Intern și nici procedura de evaluare a activității acesteia.

4.1.3. Referitor la bonusul minim de vânzări, în primele 3 luni de la angajare nu figurează în documentele și statele de plată, în consecință, petenta consideră că nu a beneficiat de drepturile legale rezultând din acestea.

4.1.4. Prin urmare petenta consideră că, prin acțiunile de presiune exercitate de către angajator, a fost hărțuită intenționat motivat de faptul că a refuzat să-și dea demisia.

În susținerea celor de mai sus, petenta a anexat o serie de documente, și anume: o copie a CIM-ului, corespondența între cele două părți, act adițional pentru folosirea autovehiculului

4.1.5. Prin adresa nr. 1381/09.03.2016 petenta vine cu completări la punctul de vedere formulat de reclamat și precizează faptul că există mai multe tipuri de comportamente specifice discriminării printre care: acțiuni care vizează izolarea victimei, acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor, acțiuni de discreditare a victimei în fața colegilor, acțiuni de discreditare profesională, acțiuni care vizează compromiterea sănătății victimiei, amenințări verbale sau scrise. Acțiunile de discriminare în opinia petentei reprezintă un comportament abuziv și pot duce la pierderea încrederii în sine a victimei, stări precum furie, frustrare, depresie, probleme de sănătate. Invocă prevederile O.G. nr 137/2000 republicată, precum și articole din Codul Muncii.

4.1.6. Petenta mai precizează faptul că avertismentul a fost primit la data de 12.10.2015, pentru o presupusă abatere din data de 24.09.2015. Directorul de vânzări căruia trebuia să raporteze era domnul..., care la rândul său raporta Directorului Comercial, iar aceasta raporta Directorului General,

4.1.7. În ceea ce privește afirmația că laptopul era esențial pentru eveniment, petenta susține că nu este reală afirmația deoarece atât directorul de vânzări cât și numitulcunoșteau foarte bine rolul echipamentului și nu i-ar fi confirmat să-l ia de la eveniment. Petenta susține faptul că disfuncționalitățile majore pe care încearcă să le sugereze reclamata

create de preluarea laptopului, nu au apărut decât în momentul în care au apărut și tensiuni legate de situația contractului de muncă.

Laptopurile de lucru preoprietatea reclamatei erau luate acasă foarte des atât de petentă cât și de toți ceilalți membrii ai echipei, dată fiind activitatea de teren a echipei de vânzări. În plus nu a existat nicio înștiințare cu privire la folosirea laptopului doar la sediul companiei, lucru ce reiese abia din Decizia 610/12.10.2015, emisă ad-hoc pentru a acoperi și acest aspect.

În ceea ce privește faptul că *“dacă Directorul Comercial ar fi avut dovadă de o atitudine ostilă față de petentă, probabil că, într-adevăr nu i-ar fi permis să părăsească incinta cu laptopul, însă nu ne-am dorit crearea unor disensiuni la care să fie martori clienții noștri”*. Petenta precizează că era suficient dacă l se cerea să nu ia laptopul, asta dacă acesta era într-adevăr important. Referitor la presupusa hărțuire petenta susține că poate fi demonstrată în afara certificatelor de concediu medical, prin declarațiile martorilor propuși care au fost prezenți și au asistat la modul în care s-au desfășurat raporturile de muncă ale petentei dar și ale întregii echipe. Reclamata nu este în măsură să aprecieze asupra concluziilor medicale ale unor specialiști, astfel încât afirmațiile sale pe marginea acestui subiect nici nu pot fi analizate.

De asemenea, petenta mai susține faptul că neînțelegerile/situația tensionată a apărut imediat după angajarea doamnei....., moment în care relația dintre echipa de vânzări și conducerea societății s-a deteriorat progresiv și s-a soldat cu plecarea directorului de vânzări și ulterior a întregii echipe, ceea ce s-a și dorit de către societate, printr-o campanie agresivă de intimidare, cu scopul de a-i determina să-și dea demisia.

Cu privire la concediul de odihnă neacordat, recunoaște că cererea a fost făcută în scurt dar unui coleg i s-au acordat zile de concediu de pe o zi pe alta în urma unei solicitări telefonice. Acest lucru demonstrează și că nu există activitatea intensă invocată de reclamată.

Referitor la relocare, petenta precizează faptul că nu a fost nemulțumită de decizia de a fi mutată. Problema a fost perioada în care a fost izolată și amenințată și ulterior, după mutare întoarcerea biroului petentei cu fața la perete și cu spatele la toți colegii din birou. Mai mult, i-a pus în vedere, verbal, să anunțe dacă părăsește biroul mai mult de zece minute. Nici un alt angajat nu avea această obligație, fiind menită să o intimideze, să renunțe și să plece.

Referitor la afirmația că *“aplicația Easyjob este aplicația de gestionare a evenimentelor companiei și nu avea legătura la acel moment cu sarcinile pe care petenta le avea de îndeplinit”* petenta susține că declarația este falsă, deoarece în în aceasta era toată baza de date a societății, toți clienții, date de contact, istoric, evenimente, etc. În plus, pe server unde nu mai avea dreptul să intre se regăseau toate ofertele făcute de departamentul vânzări de-a lungul timpului, toate template-urile, contractele, anexele, garanțiile, procesele de predare primire. Fără toate aceste instrumente vitale, un angajat al departamentului de vânzări nu are cum să-și îndeplinească sarcinile în mod corect.

Referitor la afirmația reclamatei cum că, *“petenta nu a reușit să se adapteze unor minime cerințe noi”*, petenta susține că pregătirea și experiența profesională dovedesc contrariul și cu siguranță nu faptul că ar avea probleme de adaptare și comunicare.

Faptul că reclamata se opune probei testimoniale considerând că martorii au relații de dușmănie și interese cu societatea, petenta susține că a motivat deja că martorii propuși sunt cei doi colegi pe care i-a avut în Departamentul de Vânzări care s-au regăsit în situații similare cu a petentei și au fost singurii cu care s-a putut consulta.

Sușinerile părții reclamate

Sușinerile S.C. FIVE'S INTERNAȚIONAL S.R.L

4.2.1. Reclamata a invocat excepția de necompetență a Consiliului în ceea ce privește aspectele reclamate. Raportat la datele speței și la motivele invocate de petentă, partea reclamată consideră că obiectul petiției îl constituie exclusiv modul de executare a obligațiilor reciproce ale părților, decurgând din CIM, încheiat și înregistrat sub nr. 59/02.06.2014, faptele sesizate fac obiectul litigiului de muncă înregistrat sub număr de dosar 39456/3/2015 aflat pe rolul Tribunalului București, fără termen de judecată la data redactării punctului de vedere transmis.

4.2.2. În opinia părții reclamate nemulțumirile petentei vizează raporturile de rudenie și afinitate existente între membrii conducerii executive a societății, neexistând presiuni din partea acestora. Reclamata susține că aceleași raporturi de familie sunt "opozabile" și celorlalți angajați ai societății, din această perspectivă neputând fi vorba despre discriminare

4.2.3. Referitor la retragerea telefonului mobil, laptop (ulterior restituite salariatei) și autoturism, se apreciază faptul că bunurile proprietatea companiei au fost realocate în funcție de nevoile companiei, legalitatea acestor măsuri urmează să fie stabilite de Tribunalul București. De asemenea, partea reclamată menționează faptul că i s-a pus la dispoziție un calculator în locul laptopului.

4.2.4. Refuzarea concediului, în situația în care acesta a fost solicitat cu o zi anterioară, nu este faptă de discriminare, întrucât legalitatea unui astfel de refuz se analizează prin prisma dispozițiilor legale de dreptul muncii.

4.2.5. Emiterea deciziei de sancționare nr. 609/12.10.2015, atașată, detaliază faptele săvârșite de către petentă. Motivul sancționării a fost pentru că petenta deși se afla în concediu de odihnă, s-a prezentat în cadrul evenimentului din clubul Fabrica și a ridicat din locație din posesia personalului tehnic laptopul proprietatea companiei, pe care acesta din urmă înțelesese să îl alocă drept resursă pentru organizarea respectivului eveniment, evenimentul nu luase sfârșit și laptopul mai era necesar personalului tehnic. A fost sunată imediat de către superiori dar nu a răspuns la telefon. Reclamata arată că sancțiunea aplicată a fost cea mai ușoară, compania apreciind-o ca fiind suficientă pentru atingerea scopului, respectiv acela de a responsabiliza angajata și de a o face să înțeleagă că societatea nu tolerează astfel de comportamente. Superiorul ierarhic a trasat sarcini concrete de serviciu cu scopul eficientizării activității, dezvoltării vânzărilor, prin urmare stabilirii unor direcții clare de acțiune. În tot acest timp și în lumina stabilirii directivelor clare de acțiune, petentei i s-a propus fișa de post și fișa de alocare obiective, petenta semnând că nu este de acord. Obiectivele propuse de superior director comercial au fost ajustate la urma discuției și trimise din nou pe e-mail spre semnare petentei.

4.2.6. Mutarea salariatei într-un alt birou a reprezentat consecința unor schimbări organizatorice și de personal în cadrul societății angajatoare. Petenta este „deranjată” de atitudinea superiorului său ierarhic atunci când acesta i-a solicitat să își îndeplinească atribuțiile de serviciu și să folosească timpul de muncă în folosul angajatorului.

4.2.7. Toate aceste schimbări, percepute de către salariată ca fiind injuste, s-au datorat unor cauze obiective și legitime:

- plecarea din societate a Directorului de vânzări, și trecerea petentei în subordinea ierarhică a Directorului Comercial, modificările intervenite au nemulțumit petenta întrucât acesteia i s-a solicitat să își îndeplinească cu responsabilitate atribuțiile de serviciu;

- referitor la schimbarea strategiei cu privire la atragerea clienților și îmbunătățirea vânzărilor, inclusiv prin regândirea modului de funcționare a organizării interne, petenta fiind nemulțumită pentru faptul că i s-a solicitat să abordeze clienții și să își îndeplinească atribuțiile altfel decât fusese obișnuită.

4.2.8. De asemenea, partea reclamată precizează faptul că petenta nu indică criteriul sau criteriile care ar fi stat la baza „discriminării sale”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, plângerea vizează exercitarea de presiuni asupra petentei pentru a o determina să demisioneze, neexistând un criteriu care a stat la baza acelor presiuni.

5.2. **În drept**, Colegiul director ia act de faptul că partea reclamată a invocat excepția de necompetență materială a Consiliului față de aspectele sesizate, urmând a respinge excepția invocată.

5.3. Colegiul director analizează dacă obiectul petiției întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. 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. 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*”.

5.5. 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 analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;*

b) existența unui **criteriu** de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Colegiul director constată faptul că, în speță, raportat la aspectele sesizate de petentă respectiv exercitarea de presiuni pentru a o determina să demisioneze, **nu se poate reține existența vreunui 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.** După cum reiese din probatoriul depus de către partea reclamată, având în vedere faptul că petenta deși se afla în concediu de odihnă s-a prezentat în cadrul evenimentului Adfel din clubul Fabrica și a ridicat din locație din posesia personalului tehnic laptopul proprietatea companiei, pe care acesta din urmă înțelesese să îl aloce drept resursă pentru organizarea respectivului eveniment, evenimentul nu luase sfârșit și laptopul mai era necesar personalului tehnic, motiv pentru care s-au declanșat o serie de evenimente care au condus la nemulțumirea petentei. Din susținerile petentei reiese faptul că disfuncționalitățile majore au apărut în momentul în care au fost și tensiuni legate de situația contractului de muncă.

5.7. De asemenea, din probatoriul depus de partea reclamată reiese faptul că schimbările, percepute de către salariată ca fiind injuste, s-au datorat plecării din societate Directorului de vânzări, și trecerea petentei în subordinea ierarhică a Directorului Comercial, modificările intervenite au nemulțumit petenta întrucât acesteia i s-a solicitat să își îndeplinească cu responsabilitate atribuțiile de serviciu. Referitor la schimbarea strategiei cu privire la atragerea clienților și îmbunătățirea vânzărilor, inclusiv prin regândirea modului de funcționare a organizării interne, petenta fiind nemulțumită pentru faptul că i s-a solicitat să abordeze clienții și să își îndeplinească atribuțiile altfel decât fusese obișnuită.

De asemenea, Colegiul director nu a putut reține un criteriu, dar asta nu înseamnă că instanța nu ar putea să stabilească dacă este o încălcare a codului muncii sub alte aspecte decât cele de discriminare.

5.7. În concluzie, Colegiul director constată faptul că, în speță, nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în sensul că petenta *nu justifică un criteriu* în baza căruia ar fi fost discriminată.

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. Respinge excepția necompetenței materiale invocată de către partea reclamată;
2. În privința faptelor sesizate **nu se poate reține existența vreunui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările;**
3. Clasarea dosarului;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

MANOLE FLORIN - membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și 10.08.2016

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.