



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 631 din data de 08.11.2017

Dosar nr. 781/2016

Petiția nr. 7132/25.11.2016

Petent:

Reclamat: ..SRL

Obiect: hărțuirea petentei la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

..

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

..SRL, . reprezentată prin ..-Societate civilă de avocați, loc.,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Hărțuirea petentei la locul de muncă, prin metoda de repetarea unor sancțiuni disciplinare prin convocarea acesteia la Comisii de disciplină.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.7132.15.12.2016, a fost citată doamna .. pentru data de 16.01.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.7516.15.12.2016, a fost citat ..SRL pentru data de 16.01.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petenta susține că, este angajată în cadrul societății reclamate din anul 1999 și din anul 2008, deține funcția de director de restaurant ... În anul 2015, ca urmare a rezultatelor foarte bune a primit distincția de: "Store managerul anului". În data de 06.07.2016, petenta nu se afla în localitate și în lipsa acesteia a venit un control

inopinat de la companie și au verificat întreaga activitate. Ca urmare a controlului respectiv, la data de 09.07.2016 a primit o Convocare pentru cercetare disciplinară, cu prezentarea în fața Comisiei de disciplină stabilită pentru data de 22.07.2016. Petenta a fost cercetată disciplinar pentru 15 fapte pe care le-ar fi săvârșit și a fost sancționată pentru 10 dintre acestea. Petenta susține că, nici unul dintre superiorii săi care trebuia să-i supervizeze activitatea, nu a fost cercetat și sancționat pentru faptul că nu și-a îndeplinit obligațiile de supraveghere a subordonaților așa cum prevede fișa postului. "În data de 28.10.2016, am primit o nouă convocare, pentru a mă prezenta în fața unei Comisii de cercetare disciplinară cu privire la următoarea faptă: *s-a constatat nerespectarea procedurilor operaționale, în sensul modificării cartelei de timp pentru produsul Big Mac, aflat în topoganul de transfer al produselor, mărindu-i timpul de păstrare...*], [... era responsabilă de coordonarea activității restaurantului în calitate de Manager de tură, cu obligația supravegherii activității angajaților, calitatea produselor finite și a termenelor de valabilitate conform standardelor în vigoare ale Companiei". "Am fost cercetată și sancționată disciplinar prin Decizia nr. 577/10.11.2016, pentru faptul că nu l-am supravegheat îndeajuns pe angajatul care a modificat cartela de timp pentru produsul Big Mac, mărindu-i timpul de păstrare".

7. În acest sens, petenta se consideră hărțuită la locul de muncă de către șefii ierarhici superiori, prin încălcarea unor serii de drepturi cum ar fi; "...perioada pentru care a fost aplicată sancțiunea s-a încheiat în data de 04.10.2016 și nu am revenit la postul meu de director de restaurant. În prezent, în acte figurez ca director de restaurant și în concret îndeplinesc funcția de Shift manager. Mi se atrage atenția să recâștig încrederea șefilor mei, după ce m-am prezentat la cercetarea mea disciplinară cu un apărător. Chiar dacă figurez în documente ca și director de restaurant, nu mi s-a înapoiat mașina, telefonul și adresa de poștă electronică. Deși în decembrie 2015 am fost desemnată Store managerul anului, la evaluarea activității profesionale pentru primul trimestru al anului 2016, am primit calificativul necesită unele îmbunătățiri". "În data de 28.10.2016, am primit o nouă convocare pentru cercetare disciplinară Nr. 546 și am fost cercetată pentru nesupravegherea unui subordonat, fiind din nou sancționată disciplinar"

8. Petenta este de părere că este tratată diferit față de ceilalți colegi ai săi, fiind hărțuită psihologic prin metoda *mobbing*; "Mobbing-ul reprezintă hărțuirea repetată la locul de muncă pe o perioadă semnificativă, din partea unuia sau mai multor angajați asupra unui alt angajat, prin diverse modalități cum ar fi: *atacul verbal la persoană, sau împiedicarea victimei de a se exprima, se încearcă intimidarea ei, este amenințată, este tratată ca un obiect decât ca subiect al unei discuții, agresorul i se adresează negativ și asupritor, desconsiderarea în fața colegilor și atacul la reputația acesteia prin exprimarea de glume proaste, umilirea, discreditarea profesională în public și privat*". Ca urmare, petenta considera că trebuiau sancționați disciplinar toți angajații ierarhic superior, pentru lipsa de supraveghere a activității tuturor angajaților, toți purtând aceeași răspundere. Mai mult, au răspândit zvonuri cu privire la faptul că în urma sancționării disciplinare, va fi înlăturată complet din societatea comercială.

Susținerile părții reclamate

9. Partea reclamată prin reprezentantul său declară că, petenta se află angajată în cadrul societății cu contract individual de muncă înregistrat sub nr.1290/01.04.1999 și prin Decizia nr. 423/05.08.2016, a fost sancționată cu retrogradarea din funcția de Director Restaurant. Retrogradarea a fost aplicată până la treapta imediat inferioară de Manager Asistent I, cu acordarea salariului corespunzător funcției pentru care s-a dispus retrogradarea conform grilei de salarizare aferente pentru o durată de 60 de zile. Prin Decizia nr. 577/10.11.2016, emisă în urma Cercetării disciplinare a petentei, aceasta a fost sancționată cu *avertisment scris*, pentru mărirea timpului de păstrare pentru produsul Big Mac de către un salariat aflat în subordine. Petenta a contestat legalitatea și temeinicia acestei decizii de sancționare în cadrul dosarului nr.44069/3/2016, aflat pe rolul Tribunalului București.

10. Partea reclamată susține că, petenta nu indică niciun criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G nr. 137/2000 și nici nu menționează persoanele aflate în situații comparabile față de care se poate aprecia o eventuală discriminare. Prin urmare, partea reclamată consideră că, petiția nu conține elementele esențiale conturării cadrului specific soluționării unei petiții de către CNCD, ci reprezintă o veritabilă cerere de chemare în judecată, cu argumente strict limitate la pretinsa nelegalitate din punct de vedere al legislației muncii și a măsurilor luate de angajator în sensul arătat. În concluzie, petiția în opinia reclamatei, trebuie respinsă ca fiind vădit nefondată în lipsa indicării *ab inițio* a elementelor esențiale față de care, o petiție trebuie să întrunească elementele de discriminare potrivit O.G nr.137/2000, modificată. „În virtutea raportului de subordonare, angajatul este obligat să respecte atât obligațiile prevăzute expres prin actele normative, regulamente de ordine interioară, contractul colectiv de muncă și cel individual, dar și dispozițiile date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor de coordonare, îndrumare și control”. „Retrogradarea petentei nu reprezintă o modificare a funcției ca urmare a sancționării ei disciplinare și nu poate fi calificată drept hărțuire, petenta îndeplinind atribuții de Shift manager încă din anul 2008. Retragerea mașinii de serviciu este prerogativa exclusivă a angajatorului și nu trebuie motivată, iar în ce privește telefonul de serviciu, potrivit politicii societății, este acordat ca instrument de motivare, în contestul sancționării disciplinare, societatea a considerat inoportună păstrarea telefonului. În privința adresei de email, petenta are acces nestingherit la adresa de email a restaurantului, iar cea nominală nu este imperativ necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Acțiunile reclamatei în opinia acesteia au avut loc, conform normelor aplicabile, având un unic obiectiv, asigurarea respectării disciplinei muncii la nivelul tuturor angajaților”.

V. Motivele de fapt și de drept

11. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta după ce s-a întors din concediu de creștere și îngrijire copil, a fost supusă la un tratament discriminator și hărțuitor la locul de muncă de către partea reclamată.

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. 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.

12. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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

13. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, 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, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin hărțuirea petentei la locul de muncă, prin sancțiunile care i-au fost aplicate, în urma cercetărilor disciplinare la care a fost supusă, în urma constatării *nerespectării procedurilor operaționale, în sensul modificării cartelei de timp pentru produsul Big Mac, aflat în topoganul de transfer al produselor, mărindu-i timpul de păstrare*".

14. Colegiul director, respinge în ședința de deliberări a cauzei, excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, privind competența de soluționare a petiției de către CNCD. Colegiul director, poate soluționa spețe care au ca obiect conflicte de muncă bazate pe încălcări ale principiului discriminării, atunci

când sesizarea în cauză, este bazat pe un criteriu de discriminare și o legătură de cauzalitate între acesta și faptă, așa cum prevede O.G nr.137/2000, modificată.

Colegiul este chemat să analizeze fapta imputată părții reclamate, prin prisma aplicărilor unor sancțiuni disciplinare în raport cu sancționarea unei fapte produse în cadrul activității la locul de muncă. Petenta, a fost sancționată disciplinar în mai multe rânduri, iar partea reclamată susține că, acestea au fost aplicate conform: "raportului de subordonare și a respectării obligațiilor prevăzute expres prin actele normative, regulamente de ordine interioară, contractul colectiv de muncă și cel individual, dar și a dispozițiile date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor de coordonare, îndrumare și control". Sancțiunea petentei a prevăzut, retrogradarea din funcția de *Director restaurant* la treapta imediat inferioară de *Manager Asistent I*. Motivul sancționării petentei de către partea reclamată, a avut ca primă analiză, o fapta produsă prin nesupraveghere/neglijare, de a *nu-supraveghea îndeajuns pe angajatul care a modificat cartela de timp pentru produsul Big Mac, mărindu-i timpul de păstrare*.

Ca atare, petenta consideră că după Decizia de sancționare luată de către angajator și prevăzută pentru o perioadă de șase luni, restricțiile i-au fost aplicate în continuare, neavând posibilitatea să mai revină pe funcția deținută anterior și a fost nevoită să exercite aceeași activitate a muncii de pe o funcție retrogradă de (Shift manager): "...perioada pentru care a fost aplicată sancțiunea s-a încheiat în data de 04.10.2016 și nu am revenit la postul meu de Director de restaurant. În prezent, în acte figurez ca director de restaurant și în concret îndeplinesc funcția de Shift manager...", [Chiar dacă figurez în documente ca și director de restaurant, nu mi s-a înapoiat mașina, telefonul și adresa de poștă electronică. Deși în decembrie 2015 am fost desemnată Store managerul anului, la evaluarea activității profesionale pentru primul trimestru al anului 2016, am primit calificativul necesită unele îmbunătățiri].

În consecință, petenta consideră că sancționarea sa și tratamentul suferit ulterior prin restrângerea unor drepturi contravin principiului discriminării, iar Decizia de sancționare nu este una echitabilă și corectă. În opinia acesteia, trebuiau sancționați disciplinar toți angajații ierarhic superior, pentru lipsa de supraveghere a activității tuturor angajaților, aceștea purtând aceeași răspundere. În plus, după aplicarea sancțiunii conform normelor ce țin de dreptul muncii, petenta este de părere că, i s-a aplicat un tratament de hărțuire psihologică prin metoda *mobbing*. Dar, în sprijinul celor susținute, petenta era datoare să prezinte Colegiului director un probatoriu însoțit cu declarații de martori, care să susțină cele întâmplate. Reclamata declară că petenta a fost sancționată în urma cercetării disciplinare cu *avertisment scris*, pentru mărirea timpului de păstrare pentru produsul Big Mac de către un salariat aflat în subordine și nu a aplicat sancțiuni multiple, cum ar fi: retragerea mașinii de serviciu și a telefonului mobil. Mai mult, petenta a contestat legalitatea și temeinicia acestei decizii de sancționare aflată pe rolul Tribunalului București.

În opinia reclamatei, prin restrângerea unor beneficii de care dispunea petenta, în urma Deciziei de sancționare, nu se încalcă nicio faptă de discriminare; "retragerea mașinii de serviciu este prerogativa exclusivă a angajatorului și nu trebuie motivată, iar în ce privește telefonul de serviciu, potrivit politicii societății, este acordat ca instrument de motivare, în contestul sancționării disciplinare, societatea a considerat inoportună păstrarea telefonului. În privința adresei de email, petenta are acces nestingherit la adresa de email a restaurantului, iar cea nominală nu este imperativ necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu". Așadar, ca urmare a sancționării disciplinare și eliminarea unor beneficii pentru fapta descrisă în rândurile

mai sus, petenta se consideră hărțuită la locul de muncă de către șefii ierarhici superiori, în speța de față de către partea reclamată.

Colegiul director trebuie să se pronunțe pe baza argumentației aduse de către părți în apărarea sa, pe baza principiului nediscriminării, așa cum este prevăzut de către O.G. nr. 137/2000, republicată, bazat pe un criteriu de discriminare și o legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, ori cel puțin o comparabilitate ori o raportare la o situație similar prin care nu s-a luat aceeași măsură restrictivă.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatei).

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, (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatei, neexistând o situație comparabilă cu alți colegi de serviciu).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) .., ..

b) ..SRL, ..

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – 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