



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 64
din data de 01.02.2017.

Dosar nr. 447/2016
Petiția nr. 3954/24.06.2016
Petent:
Reclamat: ...SRL

Obiect: schimbarea postului ocupat de petent, prin intrarea în reorganizare a societății reclamate.

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 ...SRL,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul susține că i s-a desființat postul de conducere pe care îl ocupa anterior în cadrul companiei reclamate. După reorganizarea societății, petentul a primit atribuții neconforme cu vechimea, pregătirea profesională deținută și a rezultatelor financiare obținute.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.3954/30.09.2016, a fost citat domnul ...în calitate de petent, pentru data de 25.10.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.5797/30.09.2016, a fost citat ..., în calitate de reclamat, prin reprezentanți legali pentru data de 25.10.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că, este angajat la actualul loc de muncă din anul 1997, iar prin promovări succesive a ajuns să conducă un departament format din peste 300 de angajați. În anul 2014, a fost înlăturat de la conducerea departamentului, aflându-se în opinia sa, fără niciun rol definit în compania reclamată. Departamentul pe care îl conducea petentul s-a divizat și responsabilitățile au fost preluate de către doi foști subalterni. În acest sens, petentul consideră că a fost izolat în viața economică a societății și desconsiderat ca profesionist, singura sarcină rămasă să o efectueze, fiind o muncă de secretariat (colectarea de informații de la câteva departamente într-un raport lunar de 5 pagini). Ca urmare, petentul și-a dorit și a avut tentative de a se înscrie în programul de posturi intern al companiei reclamate, pentru ocuparea unui eventual post, care să fie corespunzător studiilor, calificării, experienței și vechimii. Petentul declară că, în urma aplicațiilor sale, la diverse posturi dorite, nu a fost acceptat. Astfel că, evoluția sa în carieră a stagnat, aflându-se izolat pe o funcție improprie pregătirii sale. Petentul consideră că, prin marginalizarea sa, se dorește să-și dea demisia din societate, fiind astfel, mai ușor de eliminat; "...prin metode insidioase de eliminare a mea din funcția de conducere deținută până în octombrie 2014, i se adaugă impunerea unei proceduri abuzive și opace de evaluare, menită să-l oprească din orice ascensiune și mai mult, eliminarea din companie". Petentul, a acționat și în instanță partea reclamată, pentru nerespectarea demnității în muncă și încetarea hărțuirii morale, a solicitat plata unor daune morale pentru suferința psihică creată și a izolării sale în raport cu ceilalți colegi.

4.2 Petentul, declară că a fost discriminat de către societatea reclamată, pe baza cetățeniei și a vârstei sale. Superiorul său domnul ..., a înaintat un raport în urma procesului intentat părții reclamate, ce viza reorganizarea societății din motive obiective. În acest sens, petentul consideră că este supus unor fapte abuzive ale superiorului său. Un alt aspect pe care nu-l consideră firesc din punct de vedere profesional este acela că, nu i s-a adus la cunoștință, intenția conducerii de a reorganiza societatea, nici în scris și nici verbal, iar departamentul pe care îl conducea a fost eliminat. La sfârșitul procedurii de reorganizare interioară, a mai rămas doar un departament condus de un cetățean portughez. Petentul este de părere că, prin eliminarea sa, s-a creat o discriminare de naționalitate, fiind preferat un salariat de naționalitate portugheză. Petentul declară că, nu vede un motiv real în eliminarea departamentului său din societate, atâta timp cât, a reprezentat conform rezultatelor obținute, o creștere evolutivă a companiei. Parametrii de performanță fiind atinși, regăsindu-se și în datele financiare obținute. La evaluarea anuală pe anul 2015, la același obiectiv BSC petentul a primit calificativul PP(performanță parțială), iar colegii de serviciu au primit ME (Conform așteptărilor), mai mult a fost penalizat suplimentar pentru obiectivul BSC, deoarece Billability pentru Engineering este la cotele avariei, iar cei ce conduceau departamentul P&D din cadrul Engineereng, se corectează prin alți parametrii.

Susținerile părții reclamate

4.2 Partea reclamată prin reprezentant legal susține că, în contextul unei reorganizări la nivelul Centrului Global Services România, structură în cadrul căreia activează petentul, postul ocupat de acesta în anul 2014 a fost desființat. Contextul reorganizării a fost generat de motive obiective, fiind adus la cunoștința petentului de către superiorul său domnul ..., în cadrul unei întâlniri în luna noiembrie 2014. Cu acest prilej, partea reclamată declară că, a fost agreat de ambele părți, ca până la finalul lunii 2015 să-și identifice petentul, un alt rol în companie, corespunzător nivelului de "senioritate" și să aplice pentru acesta. Până la acel moment în care, și-ar fi găsit un post definitiv, petentul urma să ocupe un alt post intern, ca Strategic Programs; "...în prezent, petentul ocupă același rol în cadrul departamentului ..., condus de ... Mutarea lui în cadrul acestui departament a avut loc ca urmare a unei reorganizări interne. Ca urmare a acestor evenimente, petentul a chemat în judecată

societatea pentru pretinse acte de hărțuire morală, solicitând plata unor daune reparatorii, ce face obiectul dosarului nr.38691/3/2015, aflat pe rolul Tribunalului București”. “Faptele prezentate de petent ca fiind discriminatorii pe criteriul de naționalitate, (societatea preferând în locul petentului, un alt salariat de origine portugheză) și pe criteriul de vârstă, sunt lipsite de suport real”.

4.3 Partea reclamată prin reprezentant legal, invocă tardivitatea sesizării petentului cu privire la pretinsa faptă de discriminare pe criteriul naționalității. “Acesta susține că, implementarea măsurii de reorganizare a CGS România a demarat în luna decembrie 2014. Cu mult în urma termenului de petiționare de 1 an de la data săvârșirii faptei, ori de la data la care putea să ia la cunoștință de săvârșirea ei. Fapta de numire a colegului portughez, nu are caracter continuu, și nici nu are un caracter de discriminare pe criteriul naționalității. Alegerea cetățeanului portughez, consumându-se la data numirii sale și implementării măsurii de reorganizare a societății, aceasta realizându-se în anul 2014. Mai mult, petentul a luat la cunoștință de numirea colegului său de cetățenie portugheză J.C. pe un post nou înființat la data de 24.12.2014. Dată la care, modificările efectuate au fost aduse la cunoștința întregului personal al societății. Raportul Gordon invocat de petent, ca fiind tardiv adus la cunoștința sa de la data implementării noilor schimbări, i s-a comunicat cu întârzierea reclamată în luna ianuarie 2016. Acest lucru, fiind doar o informare tardivă a măsurilor luate la nivel de grup”. “Legea nu impune obligația de a întocmi documente care să ateste necesitatea și oportunitatea unor măsuri de reorganizare și nici de a aduce la cunoștința salariaților motivele care justifică luarea acestor măsuri. Scopul raportului Gordon a fost de a stabili, care este cauza incidentului ce trebuie rezolvat și a identificării soluțiilor în vederea reorganizării”. Așadar, “Raportul Gordon atestă că, evaluarea conducerii CGS România a relevat existența unor probleme grave, în privința managementului a două dintre departamente, respectiv cel de Operațiuni condus de angajatul Jao Chinita și departamentul de inginerie condus de petent. În această situație, soluția propusă a fost de schimbare a structurii organizaționale și a echipei de conducere. Pe postul care i sa oferit după reorganizare, petentul a rămas pentru o perioadă de 1 an, fără să protesteze, ori să invoce un pretins abuz al angajatorului, funcția ocupată având același regim din perspectiva salariului, condițiilor de desfășurare etc”. “Cu privire la pretinsa sa izolare, în realitate nu a existat nicio schimbare față de situația anterioară restructurării postului de conducere. Petentul a continuat să își desfășoare activitatea în același birou și în aceleași condiții, singur fără alți colegi cu care să împartă spațiul de lucru. Prin urmare, petentului nu i s-a creat o situație mai grea, de natură de al supune unei presiuni psihice de izolare...”.

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 petentului i s-a desființat postul de conducere pe care îl ocupa anterior în cadrul companiei reclamate. Primind în urma reorganizării societății, atribuții neconforme cu vechimea, pregătirea profesională deținută și a rezultatelor financiare obținute.

Membrii Colegiului director, pentru strângerea de probe în vederea soluționării petiției, delegă o echipă de investigații din cadrul CNCD, să se deplasa la adresa societății reclamate în vederea investigării faptelor.

Potentul, declară în urma discuțiilor cu echipa de investigații faptul că, până în anul 2014 nu au fost probleme în ceea ce privește colaborarea sa cu partea reclamată. Cu privire la atribuțiile sale actuale, susține că de la sfârșitul anului 2014 și până în prezent, singura sarcină pe care o are, este o muncă de secretariat pentru colectarea de informații de la câteva departamente și materializarea acestora într-un raport lunar de 5 pagini. Din această cauză, petentul consideră că nu mai are activitate, fiind astfel desconsiderat ca profesionist.

Petentul este de părere că, se dorește excluderea sa, fiind singurul angajat cu o vechime de aproape 20 de ani în cadrul ...Romania. În consecință, criteriul de discriminare pe care îl invederează fiind cel al vârstei. La sediul S.C. .. S.R.L. echipa de investigații a purtat discuții cu următoarele persoane: domnul ... – HR ..; domnul ..; doamna .. – avocat (avocat asociat la SCA ,,... , reprezentant legal al S.C. S.R.L.). În ceea ce privește poziția deținută de petent în cadrul ...Romania, s-a făcut precizarea că acesta ocupă o funcție de manager – Service Delivery Line Manager - Strategic Programs, post aflat în departamentul Engineering iar nivelul poziției este Job stage 9, cel mai mare nivel pe care îl poate ocupa un angajat. Astfel că, nu s-a urmărit în niciun moment excluderea sau marginalizarea petentului, din contră, acesta s-a bucurat în continuare de beneficiile ce i-au fost acordate anterior. În ceea ce privește reorganizările din 2014, s-a specificat că, în corporații, au loc reorganizări dese precum au fost și în alte state ca Mexic, China și India, nu numai în România. Postul petentului a fost restructurat întrucât era nevoie de directa relaționare a domnului Liam Coffey cu structurile din departamentul Engineering (Optimization, ulterior Engineering și ADM), iar petentului i s-a dat libertatea de a-și găsi un rol în companie. Cu toate acestea, petentul nu a aplicat la posturile din S.U.A., Italia sau Spania, țări pentru care își exprimase opțiunea. Timp de aproximativ un an, petentul nu și-a exprimat în niciun fel nemulțumirea. Domnul E.I. subliniază faptul că, până la 01.07.2016 petentul a aplicat la puține job-uri, niciunul în afara țării, dar a făcut aproximativ 70 de cursuri. În general, posturile pentru care a aplicat s-au desființat sau petentul nu a trecut de probele susținute. Începând cu data de 01.07.2016, în urma unei noi organizări, postul petentului a fost mutat în cadrul departamentului Consulting Global Operation Flow, condus de dl. ... Referitor la evaluarea anuală pentru obiectivele BSC (Balanced Score Card), domnul ... precizează faptul că petentul a obținut calificativul „partially performing”, calificativ ce indică o eficiență de 90%, în anul 2015 primind chiar și un bonus. Echipa de investigații a dorit să știe de ce domnul ..., aflat în situație similară cu petentul, a fost numit la conducerea unuia dintre compartimentele rezultate în urma divizării. Domnul .. a declarat că, urmare a faptului că ... a fost cel care era responsabil de departamentul în care a fost incidentul din 2014 (Operations), acestuia din urmă, i s-au oferit două posibilități: să accepte postul care presupunea conducerea unuia din cele două compartimente din departamentul Operations (văzută ca o retrogradare) sau să plece. În schimb, pentru că domnul ...este o valoare în cadrul companiei, având o experiență de aproape 20 de ani, i s-a oferit posibilitatea să opteze pentru o funcție de nivelul poziției sale (Job stage 9). Dl. .. susține că, petentul ocupă în prezent funcția de Strategic Programs și se află în subordinea domnului .., fostul său subaltern, fișa de post rămânând nemodificată.

La finalul controlului, echipa de investigație a solicitat reprezentanților ...Romania, statistica privind situația angajaților în funcție de naționalitate, cu privire la nivelul pozițiilor în funcție de naționalitate, privind situația salariaților în funcție de vechimea acestora, privind evaluarea performanței pe generații, privind distribuția angajaților cu vârstă între 50 și 59 de ani pe nivelul funcției ocupate și în ce privește, situația angajaților pe naționalități/nivelul poziției/vârstă și sex.

Colegiul director, în ședința de deliberări a petiției, menține excepția de tardivitate invocată în ședința de audieri, pentru faptele mai vechi de un an, petrecute înainte de data înregistrării petiției la instituția CNCD așa cum este prevăzut în art.20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *ratione tempore*, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea

ei, constituind astfel un termen peremptoriu. Ca urmare, din relatările expuse în petiție; "...prin metode insidioase de eliminare a mea din funcția de conducere deținută până în octombrie 2014, se adaugă impunerea unei proceduri abuzive și opace de evaluare, menită să mă oprească din orice ascensiune, urmărindu-se eliminarea din companie", reies o serie de fapte ce cad sub incidența excepției de tardivitate enunțată mai sus.

Raportat la definiția 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul a fost angajat în cadrul societății reclamate și invocă un tratament hărțuitor venit din partea conducerii acesteia. Tratamentul reclamat de către petent, în opinia sa, are la bază criteriul de vârstă și cel de naționalitate. Așadar, petentul consideră că nu este firesc să-i fie desființat postul de conducere pe care îl ocupa, fiind un angajat cu o vechime foarte mare în cadrul societății reclamate, în speță 20 de ani de muncă. Mai mult, consideră că i s-a creat o nedreptate atunci când, postul de conducere pe care îl ocupa i s-a desființat, fiind acceptat după reorganizare, pe un alt post nou înființat un cetățean portughez. Pe de altă parte, partea reclamată declară că, la baza reorganizării și a desființării anumitor departamente, a stat o riguroasă evaluare a profitabilității. În urma reorganizării, postul petentului a fost mutat în cadrul departamentului Consulting Global Operation Flow. Obținând calificativul anual de „partially performing”, calificativ ce indică o eficiență de 90%, iar în anul 2015 a primit în consecință și un bonus. Ca urmare, reclamatul este de opinie că, mutarea petentului pe un alt post nu ia creat un complex de inferioritate, atât timp cât, în continuare a avut rezultate pozitive. Petentul, și în prezent lucrează în cadrul societății, păstrându-și salariul și facilitățile trecute prin ocuparea noii funcții de Strategic Programs. Petentul acuză partea reclamată, de o serie de măsuri pe care le-a luat, în vederea reorganizării societății și care iau creat un cadru ostil, degradant din punct de vedere profesional. Petentul având în cadrul societății reclamate o vechime de 20 de ani de muncă și este de părere că acest lucru ar trebui tratat cu prioritate, înaintea performanțelor pe care le-a obținut la evaluările anuale și a faptului că este cetățean de naționalitate română care lucrează într-o corporație multinațională. O corporație multinațională, care a suferit schimbări majore de reorganizare cu scopul ridicării profitabilității, atât în România cât și în alte state de pe toate continentele.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art.2,alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Petentul, în descrierea/cronologia faptelor pretinse discriminatorii nu a invocat un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți, potrivit criteriilor invocate (vechime în muncă și naționalitate).

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. 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 ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți, potrivit criteriilor invederate, vechime în muncă și naționalitate).

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – 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 C.J si R.O