



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### Hotărârea nr. 407 din 13.05.2020

**Dosar nr:** 746/2019

**Petiția nr:** 6432/28.10.2019

**Petent:**

**Reclamat:** - Director RCS&RDS Zona NE

**Obiect:** angajatorul nemulțumit de activitatea prestată de petent l-a determinat să demisioneze (conflict de muncă)

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### Numele și domiciliul petentului

1.

##### Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. - Director RCS&RDS Zona NE cu sediul în București, str. Dr. Staicovici nr. 75, Forum 2000 Building, Faza I, et. 2, sector 5

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

3. Prin adresa nr. 6432 din 28.10.2019 petentul a sesizat Consiliul cu privire la acțiunile reclamatului pentru a-l determina să demisioneze fiind nemulțumit de prestația acestuia în calitate de coordonator al agenților de teren (agenți de telefonie mobilă).

#### 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 nr. 6432 din 13.11.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 6834 din 13.11.2019 a fost citat reclamatul pentru data de 03.12.2019 (filele 63-64 la dosar). La audieri s-a prezentat petentul.

6. Procedură legal îndeplinită.

## Sușinerile părților

### Sușinerile petentului

7. Prin adresa nr. 6432 din 28.10.2019 petentul a sesizat Consiliul cu privire la acțiunile reclamatului pentru a-l determina să demisioneze fiind nemulțumit de prestația petentului în calitate de coordonator al agenților de teren (agenți de telefonie mobilă). (filele 1 – 62 la dosar)

8. Petentul arată faptul că în data de 06.septembrie se afla în concediu de odihnă și a fost sunat de superiorul său cu dispoziția de a trimite agenții de teren pe care îi coordonează într-o delegație de vânzare servicii fixe în Mun. Botoșani. A reușit să convingă un număr de 9 agenți să meargă la Botoșani. În prima săptămână vânzările au fost foarte slabe deoarece aceștia sunt instruiți și pregătiți doar pentru oferta comercială de telefonie mobilă și au vândut până la acel moment doar servicii de telefonie mobilă. Pentru acțiunea din Botoșani nu au fost pregătiți/instruiți. Începând cu 10 septembrie petentul a început să primească o serie de e-mail-uri unul de la directorul comercial prin care îl acuza că „sabotează compania, deoarece a transmis agenților să nu vândă nimic pentru a fi trimiși acasă, că ar trebui să fie dați afară toți coordonatori, solicitându-i-se să transmită cheltuielile companiei cu fiecare agent/zi de campanie pentru a le imputa din salariu și comisioane acele cheltuieli. Au plecat 3 agenți din delegație din motive personale motiv pentru care a fost din nou amenințat de către reclamat că v-a fi sancționat cu penalizarea din salariu și comisioane pentru că nu a ținut în delegație și să aplice o serie de măsuri penalizatoare agenților, sugerând să-i dea afară. A mai primit un e-mail de la directorul Zonal (reclamat) care a specificat: „..., te rog să-mi spui ce intenții avem...Stii că suntem dintr-o bucată. Vindem sau plecăm definitiv!„

În data de 20 septembrie petentul a sunat directorul Comercial pentru a-i comunica datele în legătură cu campania de la Botoșani și pentru că acesta din urmă nu a fost mulțumit a țipat și a jignit petentul zicându-i: „habarnist și incompetent„.

Printr-un e-mail înaintat de către directorul zonal (reclamat) petentul în calitate sa de Supervisor în cadrul companiei a fost informat că, deplasarea se oprește și trebuie să se prezinte la secretariatul RCS&RDS din Iași și altcineva îi va prelua atribuțiile de supervizare ale echipei de vânzări. După ce a fost plimbat între secretariat, biroul Directorului Zonal și biroul Coordonatorului zonal acesta din urmă a spus petentului că **a rămas în sarcina sa să-i comunice că trebuie să plece, să rezolve amândoi și să transmită concluzia**, ordinul fiind dat de către Directorul Zonal (reclamat).

9. Petentul susține că după toată această situație i s-a blocat accesul în sistemele de informație ale companiei, a fost convocat la cercetarea disciplinară în aceeași zi în care a mers să ridice adresa prin care i s-a adus la cunoștință rezultatele slabe, a refuzat să dea nota explicativă. În aceeași zi (23.09.2019) a fost delegat să desfășoare activitatea la arhiva RCS&RDS din localitatea Tomești cu un program de 9 ore. A doua zi (24.09.2019) la orele 9.00 s-a deplasat de la sediul RCS&RDS Dacia și la ora 10.00 a plecat în localitatea Tomești la adresa indicată în dispoziția înmănată cu o zi înainte (nr.6348/23.09.2019) pentru arhivă, nereușind să găsească arhiva a plecat către sediul din Dacia deoarece era convocat pentru ora 12.00 să facă inventarul gestiunii echipei coordonate de acesta.

În ziua următoare a reușit să găsească locația arhivei, o hală insalubră, fără apă potabilă și toaletă cu umezeală și mucegai. Petentul consideră acest tratament ca o umilință și pentru a-l determina să demisioneze. Pentru a duce la îndeplinire sarcinile avea nevoie de un cod de agent sau numele clienților cu care fostul salariat încheiase contracte, pentru ca

departamentul procesare să furnizeze informații, respectiv ora începerii activității. După aproximativ o oră a fost anunțat de la sediul companiei că trebuie să se prezinte pentru a ridica o altă dispoziție de serviciu. În aceeași zi, reclamatul a transmis un email către toate punctele RCS&RDS din zona Moldovei prin care anunța: „*datorită suspiciunilor de fraudă și lipsa gestiune am rugămintea să nu permiteți accesul dlui I.L în niciunul din punctele de prezență.* Dacă se dorește va trebui să apeleze la șeful direct care va decide dacă și în ce condiții (însoțit) va permite accesul. A fost informat că începând cu data de 01.11.2019 agenții din subordinea sa vor fi preluați de un alt supervisor, precum și comisionul de procent de 10% din bonusurile realizate de fiecare agent, pententul primind pentru aceleași servicii, agenți și volum de muncă până la acel moment un comision de 5%. Din nou în data de 30 septembrie a fost sunat și informat că reclamatul a dat o nouă dispoziție prin care urma să fie delegat în municipiul Constanța pentru a încheia contracte la domiciliul clientului. (filele 1-9 din dosar)

10. În anexă a depus în copie documente precum: Contractul individual de muncă, (filele 10-25 la dosar); adresa informare petent de la angajator (filele 26-28 de la dosar); dispoziții serviciu (filele 29-32 la dosar); decizii și dispoziții (filele 33-35 din dosar); adrese petent înaintate conducerii Companiei, ITM-ului (filele 36-46 la dosar; scrisoare medicală cu recomandări pentru petent-in data de 02.10.2019 (fila 47 din dosar); certificat medical (fila 48 din dosar), cerere concediu (fila 49 din dosar) planșe foto cu accesele informatice blocate, din birou cu camera video prin care era urmărit și ascultat și cu condițiile existente a drumurilor, arhiva (filele 50-62 din dosar )

11. În data de 25.09.2019 s-a făcut inventarul dar s-au numărat doar telefoanele existente fizic în birou și s-a întocmit o listă de inventar fără a se număra telefoanele aflate la agenți în teren și care erau tot în gestiunea petentului și fără să-l fie transferată gestiunea. A doua zi a comparat lista de inventar cu ce exista fizic în birou și a constatat că lipseau o serie de terminale (aproximativ 30 de telefoane) motiv pentru care a transmis e-mail directorului regional. Ca urmare acestui e-mail directorul regional (reclamatul) a transmis un e-mail la toate magazinele și departamentele în care a aratat că „date fiind suspiciunile de fraudă și lipsa de gestiune să l se interzică accesul în toate punctele de prezență din zona Moldovei. A revenit cu un al doilea e-mail și a precizat că informația a fost greșit interpretată și arată: „pentru a fi sigur că nu se mai întâmplă ca hoțul să strige hoții, nu i se mai poate permite accesul în POP-uri... tocmai pentru a nu-și complete lipsurile constatate la inventarul din data de 24 septembrie. fila 116. Petentul susține faptul că cele 2 e-mailuri i-au afectat grav imaginea

12. În anexă au fost depuse următoarele înscrisuri ( filele 125-160 la dosar):

1. CD audio: conține înregistrarea discuției în care i s-a cerut demisia în data de 23.09.2019, dimineața la ora 9.00, discuția dintre petent și șeful direct și înregistrarea discuției dintre petent și angajații arhivei RCS&RDS, din data de 25.09.2019, ora 8.00;
2. poze cu arhiva RCS&RDS;
3. copie fișa de lichidare;
4. declarație agent vânzări ;
5. copie notificare transmisă în 26 sept. de avocat;
6. print screen conversații whatsapp între petent și , între petent și , între petent și ;
7. print screen conversații whatsapp / și ;
8. print screen conversații whatsapp / si agenții din subordine;
9. emailuri prin care petentul a cerut clarificări cu privire la neplata comisioanelor;

10. poze ordin de deplasare la Botoșani;
11. articole din presă;
12. avize de însoțirea mărfii;

### Sușținerile părții reclamate

, director regional în cadrul RCS&RDS S.A.

13. Reclamatul prin adresa cu nr.7316 din 02.12.2019 (filele 68-107 din dosar) arată următoarele aspecte:

**14.** Între RCS&RDS și petent s-a încheiat contractul individual de muncă nr. 773/15.02.2018 în baza căruia petentul a ocupat funcția de agent comercial. Atribuțiile postului ocupat de petent erau menționate în fișa de post semnată de către acesta la data de 08.02.2018.

a) în cursul lunii **septembrie 2019** Societatea a derulat o campanie de vânzări în municipiul Botoșani. Această campanie a presupus un amplu efort uman și financiar, fiind angrenați un număr foarte mare de agenți comerciali (agenți de vânzări, supervizori, coordonatori, etc.) și fiind alocate importante resurse financiare, estimate la aproximativ 6000 euro costuri cu publicitatea, materiale promoționale, materiale tipărite și aproximativ 190.000 lei costuri cu diurnele, cazarea, transportul, combustibilul echipelor de vânzări delegate în zonă;

b) echipa de vânzări din Iași delegată la Botoșani era supervizată de către petent, acesta trebuind să se asigure că există resursa umană necesară pentru derularea activităților specific unei campanii de vânzări servicii telecomunicații.

15. Deoarece rezultatele echipei din Iași erau foarte slabe, pentru faptul că nu au fost delegați suficienți agenți de vânzări, iar cei delegați au părăsit zona desemnată anterior finalizării campaniei, **coordonatorul național de vânzări rezidențial a solicitat explicații**, printr-un **e-mail transmis la data de 20.09.2019**. Respectivul e-mail nu a fost trimis petentului (care în perioada 02 - 13.09.2019 efectua concediul de odihnă), ci kolegei sale , care avea atribuții similare. În cursul aceleiași zile, în urma discuțiilor purtate telefonic, coordonatorul național a revenit cu un e-mail în care a adus la cunoștință faptul că, având în vedere eșecul campaniei de vânzări, este necesar a se lua o serie de măsuri: cercetarea disciplinară a agenților de vânzări care au plecat din campanie fără aprobare prealabilă (părăsind practic locul de muncă fără aprobare), a agenților de vânzări care au plecat din campanie pentru situații fortuite dar fără a obține anterior aprobare, precum și a supervizorilor care nu au luat nici o măsură față de agenții de vânzări care au părăsit campania fără aprobare prealabilă.

Ulterior acestui e-mail, petentul a fost cel care l-a sunat pe coordonatorul național, , reproșându-i faptul că este acuzat pe nedrept de sabotaj.

16. Urmare a evenimentelor anterior descrise, petentul a fost convocat prin **adresa nr. 6337/23.09.2019**, pentru a da explicații cu privire la faptul că nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu: nu a coordonat corespunzător echipa de vânzări, nu a anunțat persoana ierarhic superioară cu privire la faptul că trei dintre persoanele delegate au părăsit campania de vânzări, existând astfel suspiciunea

rezonabilă că a existat un boicot al campaniei de vânzări, determinat de nivelul preconizat foarte scăzut al comisioanelor din vânzări. După ce a citit cuprinsul convocării, petentul a refuzat să semneze de primire convocarea și să completeze nota explicativă, motiv pentru care a fost întocmit procesul verbal nr. 6338/23.09.2019.

17. La aceeași dată, **23.09.2019**, petentul a precizat faptul că, în lipsa unor dispoziții de serviciu scrise, refuză să îndeplinească sarcinile transmise. În acest context, (a) deși Regulamentul Intern de Funcționare stabilește faptul că salariații au obligația „să respecte toate deciziile, procedurile, instrucțiunile de lucru și regulile instituite în cadrul Societății indiferent de modul în care acestea le-au fost aduse la cunoștință, prin semnare de luare la cunoștință pe actul comunicat, prin e-mail, prin fax, distribuire prin aplicațiile interne sau orice alt mijloc ce asigură recepția de către destinatarul comunicării, prin consultarea acestora pe Intranet, precum și orice alte prevederi ale contractului individual de muncă, ale fișei postului, ale notelor interne stabilite de conducerea Societății și ale prezentului Regulament Intern de Funcționare (b) deși petentul primise anterior sarcini de serviciu verbal și le adusesese la îndeplinire, aceasta fiind metoda frecventă de colaborare, (c) deși era absurd ca pentru orice sarcină de serviciu transmisă angajatorul să întocmească o dispoziție de serviciu, a fost întocmită dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019, prin care i s-a pus în vedere să identifice în arhiva Societății o serie de contracte semnate de către un agent comercial a cărui activitate o supervizase.

Din nou, deși a citit dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019, a refuzat să semneze de primire, sens în care a fost întocmit procesul verbal nr. 6354/23.09.2019.

Mai mult, petentul a solicitat prin adresa nr. 6352/23.09.2019 să fie efectuată o inventariere a gestiunii sale/echipei supervizate de către el.

18. La data de 25.09.2019, datorită refuzului petentului de a îndeplini alte sarcini de serviciu decât cele transmise în scris, a fost întocmită **dispoziția de serviciu nr. 6425/25.09.2019**, prin care acestuia i s-au transmis următoarele sarcini de serviciu: (1) *Salariatul va efectua operațiuni de identificare și mapare în localitatea Barnova, județul Iași; hărțile necesare mapării vor fi anexate prezentei dispoziții de serviciu;* (2) *Salariatul va efectua operațiuni de prospectare în localitatea Bârnova, județul Iași.* Precum rezultă din cuprinsul dispoziției de serviciu, aceasta era întemeiată pe clauzele cuprinse în contractul individual de muncă, fișa postului, Regulamentul Intern de Funcționare.

Ulterior primirii acestei dispoziții de serviciu, petentul a transmis, la orele 14:47, un e-mail prin care formula următoarele acuzații: „în urma inventarului de ieri, echipamentele care sunt în gestiune pe Cnp-ul meu, nu au fost transferate așa cum am solicitat în adresa mai sus menționată. Mai mult, astăzi, la ora 10:30, când am ajuns la birou am descoperit că lipsesc o parte din echipamentele inventariate ieri și care sunt în gestiunea mea și pe Cnp-ul meu (telefoane Digi Cl și A11 v ie vi<sup>1</sup> M 9 Join).... Vă rog să verificați cele menționate mai sus și să îmi transmiteți ce se va întâmpla cu echipamentele din gestiune rămase în birou și unde au dispărut cele care lipsesc (eu am primit astăzi o nouă dispoziție de serviciu prin care începând cu data de 25.09.2019, ora 12, am fost delegat în comuna Bârnova.

19. Din cauza e-mail-ului transmis de către petent, prin care acesta acuza Compania/colegii de furt, a fost transmis dc către subsemnatul **e-mail-ul din 25.09.2019, ora 16:02**, prin care se pune în vedere salariaților că accesul în sedii ale petentului să fie permis în condiții ce urmau a fi definite de superiorul petentului, și anume (coordonatorul regional al echipei de vânzări rezidențial). **A avut în vedere prin acel mesaj, în contextul acuzațiilor de furt formulate de către petent, ca**

**accesul acestuia în spațiile în care există bunuri ce fac parte din gestiuni să nu fie permis decât însoțit, astfel încât să prevină alte acuzații din partea petentului.**

Acest e-mail a fost depus de către petent în anexă petiției, fără a depune însă și e-mail-ul imediat următor, transmis la data de **25.09.2019, ora 16:44**. Prin acest mesaj menționează că informația inițială a fost se pare greșit interpretată, informația corectă/completă fiind că petentul este cel ce acuză colegii/Compania de furt, sens în care s-a luat decizia ca accesul acestuia în sedii să fie permis momentan în condiții restrictive, până la finalizarea inventarului acesta urmând a îndeplini exclusiv atribuții de teren, conform fișei postului.

20. Mai mult, în data de **26.09.2019, ora 07:36**, petentul a transmis un e-mail prin care a adus la cunoștința societății faptul că refuză să îndeplinească sarcinile de serviciu trasate prin dispoziția nr. 6425/25.09.2019, invocând mai multe aspecte: (a) operațiunea de mapare are o componentă strict tehnică și el nu are pregătirea necesară, (b) inventarul solicitat nu este finalizat, c) nu are resurse financiare și mijloace necesare pentru a se deplasa din Valea Lupului în Bârnova, d) trebuie să depună urgent în casierie ordinele de deplasare aferente campaniei de vânzări din Botoșani, (e) vremea este nefavorabilă (ploaie) și nu deține echipament adecvat (cizme de cauciuc, pelerină de ploaie, etc).

La aceeași dată a fost transmis un e-mail cu clarificări petentului, care refuzase anterior îndeplinirea sarcinilor de serviciu, fiind detaliate atribuțiile pe care acesta trebuia să le aducă la îndeplinire.

În loc să aducă la îndeplinire sarcinile de serviciu transmise, petentul a revenit cu un mesaj prin care solicita lămuriri suplimentare, invocând pasaje din DEX ce nu erau aplicabile în situația sa. Evident, toate demersurile petentului au avut rolul de a împiedica punerea în aplicare a dispozițiilor de serviciu.

21. La data de **27.09.2019** petentul a întocmit, la solicitarea superiorului său, un **raport/proces verbal cuprinzând activitatea sa din perioada 23 - 27.09.2019**.

La data de **01.10.2019** au fost transmise petentului, în contextul în care Compania derula o amplă campanie de vânzări în județul Constanța, **dispoziția de serviciu nr. 10618/01.10.2019** (prin care acesta era informat cu privire la obligația de a efectua operațiuni specifice de vânzare a serviciilor de telecomunicații și de a întocmi rapoarte zilnice de activitate și de vânzări, urmând a activa sub coordonarea ) și **decizia de delegare nr. 10619/01.10.2019** (prin care acesta era delegat la Constanța, începând cu 02.10.2019, pentru o perioadă de 30 de zile). Decizia de delegare cuprinde, însă, o greșeală de tehnoredactare, în sensul că a fost tastată în locul cifrei 3 cifra 6, acestea două fiind situate imediat una deasupra celeilalte, greșeală ce este speculată de către petent în cuprinsul acțiunii.

22. Urmare a recepționării deciziei de delegare și dispoziției de serviciu, petentul a recurs imediat la mijlocul aflat la îndemâna sa pentru a evita deplasarea la Constanța și îndeplinirea sarcinilor de serviciu: certificatele de concediu medical. Astfel, în perioada 03.10 - 04.11.2019 petentul a obținut următoarele certificate de concediu medical:

- la data de 03.10.2019, certificatul nr. 0113339, pentru perioada 02 - 11.10.2019, cod diagnostic 325 (tulburări anxioase);

- la data de 15.10.2019, certificatul nr. 0113346, pentru perioada 14 - 23.10.2019, cod diagnostic 503 (infecții acute ale căilor respiratorii superioare cu localizări multiple și neprecizate);

- la data de 28.10.2019, certificatul nr. 1586118, pentru perioada 28 - 31.10.2019, cod diagnostic 606 (urticaria);

- la data de 28.10.2019, certificatul nr. 1586119, pentru 01.11.2019, cod diagnostic 606 (urticaria);

- la data de 04.11.2019, certificatul nr. 2132462, pentru perioada 04 - 13.11.2019, cod diagnostic 996 (recurgere la servicii de sănătate pentru acte medicale specifice și de îngrijire medicală).

23. La data de **14.11.2019**, în prima zi după finalizarea concediului medical, petentul a transmis prin e-mail **demisia** sa, întemeiată pe dispozițiile art. 81 alin. 8 Codul muncii. Prin adresa nr. DJ12514/18.11.2019 i s-a adus la cunoștință petentului faptul că prin raportare la fișa postului, Regulamentul Intern de Funcționare, contractul individual de muncă, dispozițiile de serviciu și ordinul de deplasare, precum și toate demersurile întreprinse de către Societate au fost legale, motiv pentru care susținerile sale privind existența unei culpe a Angajatorului (ceea ce i-ar da dreptul să demisioneze fără respectarea preavizului legal) sunt neîntemeiate. În consecință, având în vedere și împrejurarea că aspectele invocate de către Reclamant fac obiectul prezentului dosar, s- a pus în vedere acestuia faptul că demisia a fost înregistrată în REVISAL în temeiul art. 81 alin. 7 Codul muncii, societatea renunțând la termenul de preaviz stipulat în favoarea sa.

**24. Cu privire la fiecare acuzație în parte, reclamatul arata următoarele apărări punctuale:**

**Subliniază faptul că acuzațiile petentului sunt identice cu cele ce fac obiectul dosarului nr. 6408/99/2019, aflat pe rolul Tribunalului Iași, dosar în cadrul căruia Societatea a formulat întâmpinare.**

**Cercetarea disciplinară a fost realizată fără a avea un obiect clar determinat, pe perioada în care salariatul se afla în concediu de odihnă**

Acuzația este nefondată, mărturie stând convocarea nr. 6337/23.09.2019, în cuprinsul căreia se precizează expres faptul că petentul avea obligația de a gestiona deplasarea echipei de vânzări la Botoșani, unde urmau a se derula activități specifice de vânzări servicii telecomunicații. Salariatul nu a asigurat un număr suficient de agenți comerciali pentru respectiva campanie de vânzări și nici nu a făcut demersuri pentru a sancționa agenții comerciali care au întrerupt delegarea fără acord.

**Nu i s-a acordat posibilitatea și dreptul de a se apăra**

Acuzația este nefondată, dovadă fiind faptul că petentul a fost convocat prin intermediul adresei nr. 6337/23.09.2019 în vederea realizării cercetării disciplinare. În cuprinsul convocării sunt detaliate atât faptele reținute în sarcina sa, cât și prevederile din cuprinsul Regulamentului Intern de Funcționare și fișei postului care au fost încălcate de către acesta. Petentul este cel care a refuzat a completa nota explicativă, conform procesului verbal nr. 6338/23.09.2019.

**I-a fost interzis accesul în sediu și la baza de date a societății**

Precum s-a indicat anterior, la data de 25.09.2019 petentul a acuzat Societatea/colectivul în cadrul căruia derula activitatea de faptul că lipsesc o serie dintre telefoanele mobile inventariate, telefoane aflate în gestiunea sa. Urmare a

acuzărilor deosebit de grave formulate, a luat decizia ca accesul petentului în spațiile de lucru ale Societății să se realizeze în prezența supervisorului acestuia. Măsura, rezultată din e-mail-ul anexat prezentei, avea rolul de a preveni escaladarea situației reclamate de către Salariat. Subliniază faptul că nu a fost interzis accesul petentului în sediu, aspect ce rezultă clar din e-mail-ul depus ca mijloc de probă, ci au fost stabilite condițiile în care urma a se realiza accesul.

În ceea ce privește susținerea că i-ar fi fost interzis accesul la baza de date a Societății, arată faptul că fișa postului stabilește la pagina 8, capitolul „Mediul de muncă”: *„munca se desfășoară atât într-un mediu de teren cât și de birou”*. Prin urmare, în concordanță cu fișa postului, petentului i-au fost trasate sarcini de serviciu care nu necesitau accesarea bazei de date a Societății. Subliniază că toate măsurile au fost luate în contextul în care, prin prisma rezultatelor obținute, exista suspiciunea rezonabilă că Salariatul și echipa sa au sabotat campania de vânzări din regiunea Botoșani, datorită nemulțumirilor legate de cuantumul redus al comisioanelor ce urmau a fi încasate.

**Nu a mai fost primit la muncă, nu a fost lăsat să exercite atribuțiile specifice postului ocupat.**

Susținerile petentului sunt vădit neîntemeiate, iar pentru a demonstra acest lucru se analizează dispozițiile de serviciu transmise acestuia. E important a sublinia, în acest context, faptul că petentul a refuzat, începând cu data de 23.09.2019 (după momentul la care a fost convocat în vederea realizării cercetării disciplinare), să aducă la îndeplinire sarcini de serviciu trasate altfel decât în scris. Deși pretenția petentului era absurdă, având în vedere modalitatea în care își desfășurase activitatea până la acel moment (sarcinile de serviciu fiind transmise acestuia, la fel ca tuturor salariaților, prin diverse modalități de comunicare: telefonic, prin discuții directe, prin e-mail, prin proceduri de lucru, etc). Societatea a emis dispoziții scrise: dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019, dispoziția de serviciu nr. 6425/25.09.2019, dispoziția de serviciu nr. 10618/01.10.2019.

**Dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019** stabilea în sarcina petentului următoarele atribuții derivând din fișa postului: pct. 3 *supraveghează și verifică respectarea procedurii de semnare a contractelor de către reprezentanții junior sa les*, pct. 6 - *oferă informații cu privire la echipamentele distribuite ori de câte ori este necesar sau la solicitarea superiorului direct*, pct. 46 - *se implică, la solicitarea superiorilor direcți, în proiecte speciale și desfășoară alte activități zilnice sau periodice care țin de domeniul său de activitate*, pct. 59 *prezenta fișă de post se completează cu deciziile, notele și procedurile interne ale societății precum și cu sarcinile fraate verbal, pe mail sau prin alt mijloc de comunicare, de coordonatorii ierarhici*.

În cuprinsul acestei dispoziții se trasa petentului sarcina de a identifica toate contractele semnate în perioada noiembrie 2018 - mai 2019 de către salariatul , a cărui activitate de serviciu trebuia supravegheată de către petent. Sarcina de serviciu este conformă fișei postului, îndeosebi pct. 3 și pct. 6, acesta trebuind să obțină informații ce urmau a fi transmise de către departamentul juridic către organele de cercetare penală ce au în lucru plângerea formulată împotriva salariatului

Deși susține că ar fi fost obligat să muncească 9 ore/zi în loc de 8 ore, afirmația este contrară adevărului: pct. 2 din cuprinsul dispoziției stabilește faptul că programul de lucru începe la ora 08:00 și se termină la ora 17:00, însă toți salariații Companiei,

fie că lucrează în intervalul 08:00 - 17:00, fie că lucrează în intervalul 09:00 - 18:00, beneficiază de o pauză de masă de 60 minute. Contractul de muncă al petentului stabilește durata zilnică de lucru la 8 ore și acea prevedere nu a fost modificată, ceea ce s-a modificat fiind doar ora de începere / finalizare a programului.

Deși susține că ar fi fost trimis degeaba să caute acele contracte, ele aflându-se pe biroul consilierului juridic, afirmația este contrară adevărului: regula este că toate documentele semnate de către agenții de vânzări cu clienții sunt păstrate la arhiva societății, excepție făcând documentele care fie nu au fost încă transmise către arhivă din lipsă de timp, fie sunt păstrate în cadrul Departamentului Procesare o anumită perioadă din diverse motive (situații neclare, verificări suplimentare, acte incomplete/greșite, etc). Așadar, documentele pe care petentul trebuia să le identifice nu se aflau la Departamentul Juridic, ci la Departamentul Procesare; deși cele două departamente desfășoară activitatea în același spațiu de lucru, gestionarea documentelor este realizată separat, fiecare departament având gestiune proprie și spații de depozitare separate.

Esențial de reținut este că dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019 a fost întemeiată pe motive obiective, nu subiective, precum pretinde petentul, și respectă întocmai fișa postului.

**Dispoziția de serviciu nr. 6425/25.09.2019** se întemeia pe următoarele prevederi din fișa postului: pct. 46 - „*se implică. la solicitarea superiorilor direcți, în proiecte speciale și desfășoară alte activități zilnice sau periodice care țin de domeniul său de activitate*” pct. 59 - „*prezenta fișă de post se completează cu deciziile, notele și procedurile interne ale societății precum și cu sarcinile trasate verbal, pe mail sau prin alt mijloc de comunicare, de coordonatorii ierarhici*” în cuprinsul acestei dispoziții de serviciu se trasa petentului sarcina de a realiza operațiuni de identificare, prospectare și mapare în localitatea Bârnova, județul Iași, localitate în care Compania intenționa să deruleze un proiect de vânzări servicii telecomunicații. Conform dispoziției de serviciu, petentul urma a primi hărțile necesare mapării, astfel încât să poată desfășura activitatea indicată.

Ulterior primirii dispoziției de serviciu petentul a transmis prin e-mail (26.09.2019, ora 07:36) faptul că nu are pregătirea necesară pentru a realiza operațiuni de mapare (care conform DEX înseamnă cartografiere) și că nu înțelege ce reprezintă sarcinile de identificare și prospectare. De asemenea, a susținut că plouă și nu a primit echipament necesar deplasării în teren (pelerină de ploaie, cizme de cauciuc, etc) și că nu are cum să ajungă din Valea Lupului în Bârnova.

Toate susținerile petentului nu reprezintă însă decât pretexte invocate pentru a nu aduce la îndeplinire sarcinile trasate prin dispoziția de serviciu. Petentul și colegii săi au mai derulat, anterior, operațiuni de mapare/identificare/prospectare. S-au transmis prin e-mail petentului în data de 26.09.2019, ora 09:45, detalii privind activitatea ce urma a fi derulată și i s-a pus în vedere faptul că va primi pliantele și hărțile necesare, va primi echipament adecvat condițiilor meteo și va fi transportat de către un coleg pe raza localității Bârnova. Prin e-mail-ul transmis la 26.09.2019, ora 14:16, petentul afirma că nu a reușit să ia legătura cu colegul ce urma să-i pună materiale la dispoziție și să-l transporte în localitatea Bârnova, și a afirmat din nou faptul că nu înțelege sarcinile de serviciu trasate, făcând trimitere la definiții din DEX ce în mod evident nu erau aplicabile în cazul dispoziției de serviciu.

Consideră că este evidentă lipsa de bună-credință a petentului, rezultată din e-mail-urile trimise la data de 26.09.2019. Acesta nu a făcut decât să invoce orice era posibil pentru a nu da curs dispoziției de serviciu, „pozând” în victimă deși desfașurase anterior activități similare și cunoștea foarte bine ce anume definesc, din perspectiva RCS&RDS, termeni precum *mapare, identificare, prospectare*.

**Dispoziția de serviciu nr. 10618/01.10.2019** se întemeia pe următoarele prevederi din fișa postului: pct. 46 - „*se implică la solicitarea superiorilor direcți, în proiecte speciale și desfășoară alte activități zilnice sau periodice care țin de domeniul său de activitate*” pct. 59 - „*prezenta fișă de post se completează cu deciziile, notele și procedurile interne ale societății precum și cu sarcinile trasate verbal, pe mail sau prin alt mijloc de comunicare, de coordonatorii ierarhici*” în cuprinsul dispoziției se trasa petentului sarcina de a realiza, în cadrul campaniei de vânzări derulată în județul Constanța, operațiuni specifice de vânzare a serviciilor de telecomunicații, respectiv încheierea de contracte la domiciliul clienților și întocmirea zilnică de rapoarte de activitate, folosind formularul „fișă de vizită” pus la dispoziție de către Societate. Dispoziția de serviciu era însoțită de decizia de delegare nr. 10619/01.10.2019, prin care petentului era delegat în județul Constanța începând cu data de 02.10.2019, însă din data de 02.10.2019 petentul a intrat subit în concediu medical, prelungit succesiv în baza unui număr total de 5 certificate de concediu medical până la data de 13.11.2019, iar în data de 14.11.2019 și-a depus demisia.

### **Nu i s-au preluat din gestiune bunurile pentru care a solicitat inventarierea**

Potentul a prezentat informații neconforme realității, deoarece bunurile inventariate la 24.09.2019 au fost preluate de către Societate. La data prezentei este în lucru inventarierea tuturor bunurilor ce se aflau în gestiunea petentului, astfel încât să existe o imagine clară, corectă, a traseului echipamentelor ce au tranzitat gestiunea acestuia în drum către magazie, agenții de vânzări sau clienții Companiei.

Apoi, faptul că nu s-a eliberat gestiunea petentului nu reprezintă nicidecum o formă de intimidare / hărțuire / discriminare, ci consecința firească a faptului că nu este încă finalizată operațiunea de inventariere.

### **A fost umilit, acuzat pe nedrept**

Potentul are în vedere atunci când formulează acuzațiile e-mail-ul transmis în data de 25.09.2019 de către reclamat, prin care erau indicate condițiile în care petentul urma a avea acces în punctele de prezență; însă petentul a fost selectiv atunci când a prezentat informațiile către instanță, depunând doar mesajul de la ora 16:02, fără a depune și mesajul transmis ulterior, la ora 16:44, când s-a clarificat faptul că petentul este cel care și-a acuzat colegii de sustragerea echipamentelor aflate în gestiunea sa (deși tocmai el era cel care la ora 10:30, după realizarea inventarului și „eliberarea” sa de gestiune a pătruns neînsoțit în biroul în care se aflau echipamentele despre care a pretins că lipsesc din gestiune).

### **I s-au imputat lipsuri din gestiune**

Potentul a formulat acuzații nefondate, deoarece până la data prezentei nu i s-a imputat lipsa nici unui bun din gestiune. Mai mult, chiar dacă s-ar ajunge, după finalizarea operațiunilor de inventariere, la concluzia că petentului îi este imputabilă lipsa unor echipamente din gestiune, Societatea are dreptul și posibilitatea de a se adresa instanței pentru a-și recupera eventualul prejudiciu, în temeiul răspunderii

patrimoniale a salariatului. Conform contractului individual de muncă petentul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu de o manieră care să asigure integritatea afacerilor Companiei iar Societatea are dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și, dacă e cazul, să se adreseze instanței pentru recuperarea prejudiciului produs.

**I s-au delegat atribuții pe teren cu depășirea programului de lucru de 8 ore, atribuții ce nu fac parte din fișa postului**

Precum a indicat anterior, petentului nu i-a fost interzis a lua pauza de masă de o oră la care au dreptul toți salariații Companiei. Nu s-a transmis petentului faptul că programul de lucru a fost modificat de la 8 ore/zi la 9 ore/zi, singura modificare fiind că, în baza dispoziției de serviciu nr. 6348/23.09.2019, activitatea urma a se derula, temporar, în intervalul orar 08:00 - 17:00 în loc de cel obișnuit, 09:00 - 18:00, cu dreptul de a beneficia de pauza de masă de o oră.

**A fost trimis nelegal în delegație, la aproximativ 500 km depărtare de domiciliu.**

Potentul susține că a fost trimis nelegal în delegație deoarece: (a) durata delegării este de 60 zile, fiind depășită perioada maximă legală deoarece mai fusese delegat în ultimele 12 luni, (b) delegarea se realiza la 500 km de locuința sa/locul său de muncă, (c) nu a existat o decizie de modificare a locului muncii și lipsa caracterul necesar și justificat al delegării.

În ceea ce privește durata delegării, a indicat și anterior faptul că este vorba despre o greșeală de tastare/tehnedactare, deoarece în loc de cifra 3 a fost tastată cifra 6, cele două cifre fiind situate una deasupra celeilalte (a se observa o tastatură de laptop, în partea dreaptă a ei, în zona numerică).

În ceea ce privește distanța, petentul se victimizează arătând că delegarea era stabilită pentru județul Constanța, la o distanță de circa 500 km de locuința sa/locul de muncă. Arată însă faptul că petentul nu se afla la prima astfel de delegare, la distanțe relativ mari față de locul de muncă/domiciliu: în perioada 05 - 16.06.2016 a fost delegat 12 zile la Brăila (146 km), în perioada 23 - 26.06.2016 a fost delegat 3 zile la Brăila, în perioada 03 - 09.07.2016 a fost delegat 7 zile la Târgu Mureș (323 km), în perioada 14 - 23.07.2016 a fost delegat 9 zile la Târgu Mureș.

În ceea ce privește aprecierea că lipsa caracterul necesar și justificat al delegării și nu a fost întocmită o decizie de schimbare a locului muncii, arată faptul că a fost emisă decizia de delegare (ce nu a fost contestată de către petent), nefiind necesar alt document. Apoi, angajatorul are conform art. 40 din Codul muncii dreptul să stabilească organizarea și funcționarea societății. Nu este în măsură petentul ori altcineva să stabilească dacă era sau nu oportun ca Societatea să desfășoare o campanie de vânzări în județul Constanța, delegând salariați din alte județe pentru a acoperi necesarul de forță de muncă.

Pentru a dovedi netemeinicia afirmațiilor petentului, care încearcă să-și creioneze această imagine de victimă, arată faptul că în cadrul campaniei de vânzări derulate în județul Constanța au fost delegați în perioada 30.09 - 03.11.2019 un număr total de 111 salariați din Brașov, Alexandria, Vâlcea, Galați. Prin urmare, respectiva campanie de vânzări a reprezentat un obiectiv important pentru Companie, fiind alocate resurse umane și financiare foarte mari, nefiind nicidecum un pretext pentru

hărțuirea / discriminarea / agresiunea petentului, astfel cum acesta pretinde. Faptul că era singurul salariat din Iași delegat la Constanța nu are absolut nici o relevanță.

**A fost trimis să caute acte la arhiva Societății, situată pe un drum plin de gropi, într-o locație insalubră**

Arată faptul că nu poate fi reținută culpa reclamatului sau a Societății pentru felul în care autoritățile publice administrează drumurile, în ceea ce privește fotografiile depuse anexat petiției, arată că prezentarea unor clădiri/hale părăsite, aflate în stare avansată de degradare, nu au nici o legătură cu arhiva Societății.

Faptul că petentul a fost trimis să caute o serie de documente semnate de către un subordonat al său, împotriva căruia Societatea a formulat plângere penală pentru fals, nu reprezintă un abuz sau o discriminare (mai ales în condițiile în care la arhivă lucrează două persoane, deci în raport cu cine ar fi fost discriminat Salariatul?). Reclamantul avea, conform fișei postului, obligația de a verifica acele acte.

**I-a fost restrâns dreptul de a înregistra petiții, prin restricționarea accesului său în sediul din Str. Elena Doamna**

Afirmația este falsă, deoarece petentul a avut posibilitatea de a înregistra cereri, astfel cum a și procedat. Arată faptul că accesul în sediul administrativ din Str. Elena Doamna nr. 63, .Iud. Iași, nici nu este permis tuturor salariaților, ci este permis exclusiv salariaților care au birourile în respectiva clădire și, în mod excepțional, celor care în mod frecvent tranzitează acest punct de lucru.

Prin urmare, petentul nu a fost discriminat, el având un drept de acces în clădirea respectivă similar cu cel al majorității salariaților RCS&RDS din Iași. Referindu-se la accesul în punctul de lucru din Păcurari, arată faptul că petentul formulase acuzații cu privire la dispariția din acest punct de lucru a echipamentelor aflate în gestiunea sa, dar după acest episod a intrat chiar el, neînsoțit, în respectiva clădire (în spațiul destinat agenților de vânzări de teren, „juniorilor”, unde erau depozitate materialele aflate în gestiunea sa. În mod firesc, a solicitat ca accesul său să fie realizat doar însoțit de persoana ierarhic superioară, dl

Nu în ultimul rând, arată faptul că petentul a avut acces în clădirea din Str. Elena Doamna, el prezentându-se la mai multe birouri în vederea semnării fișei de lichidare. De asemenea, a avut acces la magazia Societății, unde a predat o serie de echipamente din gestiunea sa.

25. Raportat la acuzațiile formulate de către petent, care consideră că a fost intimidat și hărțuit, amintește sentința nr. 9210/18.10.2016 a Tribunalului București, în cuprinsul căreia se menționează: „*pentru ca un anumit comportament să poată atinge conotațiile mobbing-ului (n.n. - hărțuirii), s-a considerat că acesta trebuie să se desfășoare pe o perioadă de minimum șase luni și să vizeze adoptarea cel puțin a unuia dintre comportamentele caracterizate ca acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei, acțiuni ce vizează izolarea victimei, acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor, acțiuni de discreditare profesională a victimei, acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei*”.

26. În prezenta speță evenimentele s-au derulat pe parcursul intervalului 20.09 - 01.11.2019, între momentul la care a fost trimis e-mail-ul prin care se solicita explicații în legătură cu rezultatele foarte slabe ale echipei din Iași și momentul în care petentul, după ce a luat la cunoștință de decizia de delegare și dispoziția de serviciu

din 01.10.2019, a intrat în concediu medical. Faptul că nu au fost exercitate presiuni asupra petentului, ci dimpotrivă, la solicitarea sa expresă, toate dispozițiile de serviciu au fost transmise în scris, argumentat, astfel încât să poată fi supuse unui ulterior control de legalitate din partea persoanelor/instituțiilor abilitate să o facă.

**27. În anexa a depus următoarele documente:**

- convocarea nr. 6337/23.09.2019 și procesul verbal nr. 6338/23.09.2019;
- dispoziția de serviciu nr. 6348/23.09.2019 și procesul verbal nr. 6354/23.09.2019;
- adresa nr. 6352/23.09.2019;
- dispoziția de serviciu nr. 6425/25.09.2019;
- e-mail-uri de la / către Reclamant din data de 25.09.2019, 26.09.2019;
- e-mail-urile transmise de directorul regional la 25.09.2019;
- dispoziția de serviciu nr. 10618/01.10.2019 și decizia de delegare nr. 10619/01.10.2019;
- certificatele de concediu medical depuse de către Reclamant;
- e-mail-ul prin care se indică date despre numărul de agenți comerciali delegați în cadrul campaniei de vânzări din Constanța.

**V. Motivele de fapt și de drept**

28. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, se sesizează săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare la locul de muncă.

29. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

30. 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, boală 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,,.

31. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de petent, se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

32. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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 două situații comparabile la care 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.

33. În speță, petentul sesizează faptul că partea reclamată a manifestat o atitudine cu potențial caracter discriminatoriu la adresa sa (nemulțumirea reclamatului de munca prestată de către petent motiv care ar fi dus la demisia petentului din societate), dar nu precizează niciun criteriu pe baza căruia s-ar fi produs eventuala faptă de discriminare.

34. Din susținerile reclamatei Colegiul director reține următoarele aspecte:

a) în cursul lunii **septembrie 2019** Societatea a derulat o campanie de vânzări în municipiul Botoșani. Această campanie a presupus un amplu efort uman și financiar, fiind angrenați un număr foarte mare de agenți comerciali (agenți de vânzări, supervizori, coordonatori, etc) și fiind alocate importante resurse financiare, estimate la aproximativ 6000 euro costuri cu publicitatea, materialele promoționale, materialele tipărite și aproximativ 190.000 lei costuri cu diurnele, cazarea, transportul, combustibilul cchipelor de vânzări delegate în zonă.

b) echipa de vânzări din Iași delegată la Botoșani era supervizată de către petent, acesta trebuind să se asigure că există resursa umană necesară pentru derularea activităților specifice unei campanii de vânzări servicii telecomunicații.

35. Deoarece rezultatele echipei din Iași erau foarte slabe, pentru faptul că nu au fost delegați suficienți agenți de vânzări, iar cei delegați au părăsit zona desemnată anterior finalizării campaniei, **coordonatorul național de vânzări rezidențial a solicitat explicații**, printr-un **e-mail transmis la data de 20.09.2019**. Respectivul e-mail nu a fost trimis petentului (care în perioada 02 - 13.09.2019 efectua concediul de odihnă), ci kolegei sale , care avea atribuții similare cu ale petentului. În cursul aceleiași zile, în urma discuțiilor purtate telefonic, coordonatorul național a revenit cu un e-mail în care a adus la cunoștință faptul că, având în vedere eșecul campaniei de vânzări, este necesar a se lua o serie de măsuri: cercetarea disciplinară a agenților de vânzări care au plecat din campanie fără aprobare prealabilă (părăsind practic locul de muncă fără aprobare), a agenților de vânzări care au plecat din campanie pentru

situații fortuite dar fără a obține anterior aprobare, precum și a supervisorilor care nu au luat nici o măsură față de agenții de vânzări care au părăsit campania fără aprobare prealabilă.

36. Colegiul director reține că toate măsurile luate de către acesta s-a datorat rezultatelor slabe ale echipei din Iași pentru faptul că nu au fost delegați suficienți agenți de vânzări, iar cei delegați au părăsit zona desemnată anterior finalizării campaniei, **coordonatorul național de vânzări rezidențial a solicitat explicații**, printr-un **e-mail transmis la data de 20.09.2019**.

37. S-a reținut ca și probatorii **adresa nr. 6337/23.09.2019**, prin care s-a solicitat petentului explicații cu privire la faptul că nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu: nu a coordonat corespunzător echipa de vânzări, nu a anunțat persoana ierarhic superioară cu privire la faptul că trei dintre persoanele delegate au părăsit campania de vânzări, existând astfel suspiciunea rezonabilă că a existat un boicot al campaniei de vânzări, determinat de nivelul preconizat foarte scăzut al comisioanelor din vânzări. Mai mult, în data de **26.09.2019, ora 07:36**, petentul a transmis un e-mail prin care a adus la cunoștința societății faptul că refuză să îndeplinească sarcinile de serviciu trasate prin dispoziția nr. 6425/25.09.2019, invocând mai multe aspecte: (a) operațiunea de mapare are o componentă strict tehnică și el nu are pregătirea necesară, (b) inventarul solicitat nu este finalizat, c) nu are resurse financiare și mijloace necesare pentru a se deplasa din Valea Lupului în Bârnova, d) trebuie să depună urgent în casierie ordinele de deplasare aferente campaniei de vânzări din Botoșani, (e) vremea este nefavorabilă (ploaie) și nu deține echipament adecvat (cizme de cauciuc, pelerină de ploaie, etc).

38. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

39. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petent, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);
2. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 13.05.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru, POPA CLAUDIA – Membru.

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiului director,**  
**Președinte CNCD**

Redactat la data de 04.06.2020

Motivele de fapt și de drept: P.C.S. și V.F

**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.