



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 581 Din 29.07.2020

Dosar nr.: 573/2019

Petiția nr.: 4609/06.11.2019

Petentă:

Reclamați: Electroputere VFU Pașcani SA(R1), (R2), (R3)

Obiect: posibile acte de hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Electroputere VFU Pașcani SA cu sediul în Pașcani, Str. Gării, Nr. 18, Jud. Iași
3. -Președinte Consiliu de Administrație cu atribuții de Director General cu domiciliul în
4. -Director General Adjunct

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta este angajată în cadrul companiei reclamate pe funcția de consilier juridic. Aceasta consideră că a fost discriminată și hărțuită psihologic de părțile reclamate prin faptul că nu i-au acordat mărituri salariale, nu i-a fost decontat transportul în timp ce alți angajați beneficiau de autoturism de serviciu etc.

III. Citarea părților

5. 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 legală de citare a părților.

6. Prin adresa nr. 4609/16.08.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 5359/16.08.2019 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 15.10.2019, ora 10:30. Prin citație a fost ridicată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la înlăturarea consecințelor și restabilirea situației anterioare și excepția tardivității cu privire la faptele petrecute în 2016, 2017.

7. Părțile reclamate au depus puncte de vedere.

8. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. Petenta este angajata reclamatei R1 din data de 03.10.2016 pe funcția de consilier juridic fiind recrutată din sistemul public (consilier juridic la Primăria Comunei Agapia) de a treia parte reclamată care ocupa la acel moment funcția de Director General.

10. Petenta este singurul consilier juridic angajat al companiei și asigură asistența juridică permanentă a părții reclamate care are un număr de 458 de angajați.

11. Până la schimbarea managementului companiei care a avut loc în anul 2017, petenta a avut o colaborare foarte buna cu parte reclamată(R3), alături de care lua cele mai multe decizii la nivel juridic.

12. Odată cu numirea unui nou director general și până la încetarea mandatului acestuia în anul 2018, petenta și-a păstrat toate atribuțiile și a avut aceeași colaborare eficientă.

13. Începând cu luna martie 2018, parte reclamată (R3) în calitatea sa de Director General Adjunct al societății, a declanșat împotriva petentei acțiuni care aveau ca scop hărțuirea psihologică și discriminare prin: discreditarea acesteia în fața conducerii și a colegilor, ignorare, amenințări cu concedierea, tăierea dreptului la pauză de masă, tăierea dreptului de decontare a navetei, ignorarea solicitărilor de majorare salarială, izolare socială și profesională.

14. Toate aceste acțiuni, precizează petenta, au fost formulate cu scopul de a se răzbuca parte reclamată(R3) pe motivul că a colaborat foarte bine cu fostul director general, cu care actualul director adjunct (a treia parte reclamată) a fost în conflict, dar și pe motivul că nu a putut să concedieze un sindicalist activ, care incomoda conducerea.

15. Reproșurile pe care parte reclamată(R3) i le aducea petentei erau legate de faptul că a recomandat o soluție legală de anulare a preavizului, preaviz emis în contradicție cu prevederile legale, fapt care a dus la rămânerea în fabrică a angajatului.

16. În acest context, i s-a creat petentei un mediu intimidant, ostil și degradant, umilitor și ofensator fiindu-i lezat dreptul la sănătate și demnitate în muncă.

17. Actualul Director General (R2) a refuzat constant să comunice cu petenta pe problemele juridice ale societății.

18. Deși este angajată din anul 2016 în cadrul companiei și, spune petenta, a avut realizări profesionale notabile, i-au fost ignorate toate solicitările pe care le-a făcut cu privire la mărirea salariului.

19. În anul 2017 pe când era Director general o altă persoana, a inițiat o negociere cu privire la decontarea transportului sau la acordarea unui autoturism de serviciu având în vedere că și ceilalți angajați beneficiau de aceste facilități.

20. Directorul de la acea dată a fost de acord cu semnarea contractului pentru decontarea transportului care, ulterior, cu intervenția Directorului Comercial, a fost modificat prin tăierea cotei de combustibil pe motivul că petenta are un program de 6

ore. A fost pentru prima dată când petentei i-au fost încălcate drepturile salariale dobândite, fiind ignorate prevederile art. 5, art. 6, art. 37 și art. 39 alin (1) lit. d) din Codul Muncii și de care Directorul Comercial avea cunoștință.

20. Cu toate că petenta ocupa funcția de consilier juridic în cadrul companiei, nu i s-a pus la dispoziție niciodată un autoturism cu ajutorul căruia să se deplaseze la instanțele de judecată, la alte autorități sau instituții, deși alți angajați, care nu aveau asemenea atribuții, beneficiau de autoturism de serviciu.

21. La încetarea mandatului fostului director general, petenta s-a adresat directorului general adjunct (R3) cu privire la solicitările de decontare a transportului. În urma acestei discuții, a treia parte reclamată ar fi afirmat: „*Nu mă interesează ce ți-a dat ție Teau, de la mine nu vezi nimic, iar mărirea de salariu să ți-o dea Sebastian (fostul Director Resurse Umane)*”.

22. După toate aceste conflicte, petenta l-a anunțat pe Directorul General (R2) cu privire la conflictele și comportamentul pe care Directorul General Adjunct (R3) le-a avut la adresa sa, iar acesta ar fi amenințat-o cu concedierea dacă nu va ști cum să gestioneze relația profesională cu Directorul General adjunct (R3).

23. De asemenea, petenta ne aduce la cunoștință că Directorul General Adjunct (R3) i-a interzis dreptul la pauza de masă, deși, anterior, nu îi fusese îngăduit acest drept.

24. A treia parte reclamată ar fi indus tuturor angajaților ideea că petenta este „nebună”.

25. Petenta precizează că după toate conflictele pe care le-a avut cu conducerea companiei i-a fost restricționat dreptul de a primi informații din dosarele pe care le gestiona. De asemenea, nu i-au mai fost repartizate lucrări, toate problemele de natură juridică fiind gestionate de Cabinetul de Avocatură.

26. Petenta justifică, prin punctul de vedere depus la dosar, că reacțiile vulcanice pe care le-a avut au izvorât din cauza modului în care a fost „sechestrată” în timpul programului de lucru, nepermițându-i-se să părăsească compania.

27. De asemenea, petenta menționează că este singura căreia i se refuză semnarea și depunerea la poartă a unui ordin de deplasare pentru activitățile pe care le are în Pașcani (notariat sau judecătorie) cu denumirea generică „interes serviciu”, cerându-i-se de fiecare dată să menționeze scopul pentru care se deplasează și să prezinte la ieșire portarului ordinul de deplasare cu scopul de a fi monitorizată excesiv.

28. Petenta ne învederează că limbajul așa zis vulgar sau superior este des uzitat în cadrul companiei pentru a putea prioritiza anumite proiecte care au termene scurte și trebuie rezolvate urgent.

29. Totodată, petentei i s-ar fi refuzat cererile pentru a beneficia de apa plată sigilată, în timp ce altor colegi li s-ar fi pus la dispoziție acest produs.

30. Petenta depune la dosar și o probă cu privire la anumite solicitări pe care Directorul General Adjunct(R3), i le solicita în afara programului de lucru (ora 21:58) din anul 2017.

Sușinerile părților reclamate

31. Părțile reclamate afirmă că acuzațiile cu privire la neacordarea dreptului la pauza de masă, la decontarea transportului, la majorarea salarială sau referitoare la discreditarea sa profesională, sunt neîntemeiate.

32. Conform prevederilor contractului individual de muncă dintre companie și petentă, acesteia îi este garantat și respectat dreptul la pauza de masă conform dispozițiilor lt. M, pct. 1-lit. b) din contractul nr. 441/27.09.2016, având în vedere și programul redus de muncă de 6 ore/zi, nefiind specificat în contract sau în orice alt act adițional, în mod expres, nici altă locație în afara locului de muncă, pentru repausul zilnic ce este garantat tuturor salariaților din unitate la locul de muncă, nici modalitatea ca această pauză de masă să fie efectuată de către petentă împreună cu echipa de management a companiei, în afara sediului unității.

33. Părțile reclamate afirmă că, în perioada vechii conduceri, petenta obișnuia să meargă la masă cu aceștia; având în vedere că această companie deține spații dedicate repausului zilnic, pauza de masă ar putea fi luată în aceste locuri special amenajate. Astfel, actuala conducere consideră că nu a discriminat-o pe petentă în vreun fel.

34. În ceea ce privește decontarea transportului, părțile reclamate precizează că în contractul individual de muncă al petentei nu s-a prevăzut, în mod expres, decontarea cheltuielilor privind deplasarea de la domiciliu până la locul de muncă.

35. Pe de altă parte, petenta a formulat o cerere prin care solicita decontarea unei sume de 400 de lei pentru alimentarea cu carburant a autoturismului propriu. Aceasta nu a specificat, din susținerile părții reclamate, care a fost motivul pentru care a fost solicitată acea sumă de bani. Totuși, cererea a fost analizată și s-a decis decontarea sumei de 300 lei/lunar inițial, apoi suma de 200 de lei/lunar, având în vedere faptul că la momentul negocierii contractuale s-a stabilit decontarea unui abonament CFR în valoare de 100 lei, sumă inclusă în salariul aferent programului de 6 ore/zi.

36. În perioada iunie 2018 - martie 2019 petenta nu a mai solicitat decontarea transportului.

37. Părțile reclamate ne învederează că, deși petenta se compară cu mai mulți angajați din cadrul companiei care au autoturisme atribuite din partea societății, această comparație nu are justificare deoarece majoritatea angajaților au în cadrul contractului individual de muncă mai multe clauze speciale aplicabile.

38. În ceea ce privește refuzul angajatorului și a reprezentanților legali cu privire la cererile de majorare a drepturilor salariale, părțile reclamate precizează că sunt neîntemeiate deoarece petenta și-a întemeiat aceste cereri pe câștigarea anumitor cauze în instanță.

39. De asemenea, nici din contractul individual de muncă și nici din alte acte emise de angajator nu rezultă obligativitatea acestuia de a majora sau aproba obligatoriu cererile de majorare a salariului petentei în raport cu acest criteriu al câștigării cauzelor în fața instanțelor de judecată, întrucât, scopul activității sale este de apăra interesele legale ale companiei.

40. Părțile reclamate precizează că petenta a beneficiat de majorare salarială după angajarea acesteia în cadrul companiei, conform condițiilor negociate cu prilejul

negocierilor colective (Act adițional nr. 404/28.12.2017) dar și ca urmare a deciziei CA (în luna septembrie 2019) fiind eronată aprecierea acesteia că nu a fost supusă activității de evaluare a activității sau nivelului profesional al acesteia.

41. Părțile reclamate consideră că acuzațiile de hărțuire psihologică, respectiv de excludere profesională a petentei din activitatea juridică a angajatorului, prin fapte exercitate împotriva sa, sunt nefondate deoarece petenta ar fi avut un grad mare de provocare în ceea ce privește anumite situații, dar mai ales o atitudine de superioritate care nu poate fi justificată.

42. Directorul General Adjunct (R3) a primit în data de 26.06.2019 un e-mail din partea petentei care îl compara cu un șarpe ce nu suportă strălucirea licuriciului.

43. De asemenea, petenta ar fi avut aprecieri asupra caracterului său vulcanic în raport cu vârsta tânără pe care o are în comparație cu vârsta Directorului General Adjunct (R3).

44. Partea reclamată depune la dosar mai multe mesaje pe care petenta le adresa părților reclamate, folosind un limbaj vulgar.

45. A treia parte reclamată depune mai multe e-mail-uri prin care petenta îi relatează mai multe situații conflictuale cu alți angajați din companie, spunându-i că : *„Și știu că la ordinul doamnei. dvs. ați refuzat cererile mele de mărire de salariu și mi-ați respins ilegal deconturile de navetă făpta dvs. Îmbrăcând forma infracțiunii de abuz în serviciu. În calitate de manager, aveți obligația să detensionați relațiile dintre angajați și nu să le amplificați și să susțineți abaterile comportamentale ale unor subordonați doar pentru că vă sunt prieteni și că pentru ei se poate orice!.”*

46. Partea reclamată ne aduce la cunoștință, prin comparație, venitul realizat de petenta în raport cu serviciile de consultanță prestate de Cabinetul de Avocatură al dnei.. pe care le desfășoară în cadrul companiei. Astfel, venitul lunar al petentei este cu 55 de lei mai mic decât cel al doamnei Avocat., cu precizarea că venitul petentei este pentru 6 ore/zi în timp ce veniturile doamnei Avocat. sunt pe 160 ore/lună.

47. Partea reclamată ne învederează că activitatea redusă nu se întemeiază pe faptul că petentei nu îi sunt repartizate lucrări ci pe faptul că executarea/modificările contractuale uzuale de achiziții publice ale companiei se desfășoară după proceduri legale emise de achizitori, existând personal specializat pe achiziții publice.

V. Motivele de fapt și de drept

48. În **fapt**, Colegiul director reține posibila hărțuire psihologică a petentei de către părțile reclamate prin deciziile pe care acestea le-au luat în interiorul companiei.

49. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează să analizeze excepțiile invocate de către partea reclamată, excepții analizate de către Colegiul director în ședința de deliberări din data de 29.07.2020.

50. Cu privire la excepția tardivității pentru faptele petrecute în anii 2016, 2017 Colegiul urmează să respingă excepția, reținând din susținerile petentei ca faptele au fost continue.

51. Cu privire la excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește repunerea în situația anterioară și

înlăturarea consecințelor, Colegiul director urmează să admită excepția de necompetență analizată, deoarece Consiliul nu are prerogative legale în acest sens.

52. În drept, analizând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulat, Colegiul Director se raportează la prevederile O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin(1) prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

53. Astfel, 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

54. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

55. În ceea ce privește mărirea salarială, acordarea unui autoturism sau alte facilități pe care petenta le considera justificate nu pot fi reținute ca fapte de hărțuire, așa cum susține petenta.

56. Colegiul director, se raportează în analiza cauzei și la probatoriu și susținerile părților reclamate, care ne învederează că multe dintre conflictele prezentate de petentă au fost generate de toate părțile implicate, inclusiv de aceasta.

57. În speța de față, Colegiul director nu a reținut un criteriu raportat la art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000.

58. 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.

59. Colegiul director, constată că din probele depuse la dosar, acuzațiile pe care petenta le aduce părților reclamate nu sunt susținute de probe concludente, fiind elemente necesare în evaluarea și identificarea unei fapte de discriminare.

60. În cuprinsul probatoriului, se regăsesc în mare parte documente interne și e-mail-uri între petentă, angajați și colaboratorii companiei, care sunt în principal discuții la nivel organizatoric, neexistând afirmații, acte sau fapte care să fie de natură discriminatorie.

61. Pentru a se reține într-o cauză o faptă de discriminare, toate acuzațiile trebuie să fie probate la nivel de certitudine.

62. Examinând sesizarea și actele din dosar, Colegiul director nu reține probe concludente care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, 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.** Respingerea excepției tardivității cu privire la faptele petrecute în anul 2016 și 2017;
- 2.** Admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește repunerea în situația anterioară și înlăturarea consecințelor faptei;
- 3.** Nu se pot reține mijloace de probă concludente care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
- 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 29.07.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 20.08.2020

Redactată și motivată: ACF/AA

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.