



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA nr. 259

Din 24.02.2021

Dosar nr.: 266/2020

Petiția nr.: 2325/16.04.2020

Petentă:

Reclamat: ORACLE,

Obiect: posibile fapte de discriminare și hărțuire din partea managerului direct și a companiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părților reclamate

2. **S.C. ORACLE ROMANIA S.R.L.**, cu sediul în mun. București, str. Pipera nr. 43, Corp B, et. P-6, sector 2, reprezentată convențional de către avocați

3.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta reclamă discriminarea la care este supusă din cauza convingerilor personale, respectiv hărțuirea de către managerul direct și de către companie prin reprezentanții săi, mai ales prin atitudinea pasivă a acesteia când a sesizat fapte ce nu au legătură cu bunele practici ale unui angajator.

III. Procedura de citare

4. Prin adresele nr. 2325/28.05.2020, respectiv 3108/28.05.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

5. Odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei identificarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat.

6. Petenta și-a exprimat acordul de a fi soluționată în lipsă cauza, însă reclamatul a solicitat audierea la sediul C.N.C.D., fapt pentru care, prin adresele nr. 5615/15.09.2020, părțile au fost recitate la sediul instituției pentru data de 28.09.2020, citații transmise prin e-mail în data de 18.09.2020.

7. Prin cererea cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5917/25.09.2020, reclamatul solicită

amânarea audierilor, cu fixarea unui nou termen de audiere, având în vedere volumul mare de înscrisuri atașate la citație care necesită un timp îndelungat de studiere.

8. În cadrul ședinței de audiere din data de 28.09.2020 a fost prezentă petenta și asistată de avocat , cu delegație depusă la dosar, precum și reclamatul prin avocat , fiind fixat un nou termen de audiere pentru data de 19.10.2020, ora 10⁰⁰, termen luat la cunoștință de părțile prezente, pentru cel de-al doilea reclamat, șefa petentei, urmând a fi informată de către reprezentantul primului reclamat.

9. În cadrul ședinței de audiere din data de 28.09.2020 a fost pusă în discuție părților prezente soluționarea cauzei pe cale amiabilă, aspect ce va fi discutat în detaliu la următorul termen.

10. În cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020 a fost clarificată poziția tuturor părților prezente, în lipsa unui acord de împăcare a părților, cauza urmând a fi analizată și soluționată conform procedurii; de asemenea, a fost invocată din oficiu excepția de neкомпetență materială a C.N.C.D. cu privire la eventuale abuzuri și conflicte de muncă.

11. În cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020, s-a fixat termen de transmitere concluzii scrise pentru data de 02.11.2020.

12. Prin adresa nr. 6985/04.11.2020, i s-a comunicat petentei setul de înscrisuri depuse la dosar de primul reclamat, în vederea exprimării concluziilor scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

13. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 2325/16.04.2020, petenta sesizează situația cu care se confruntă la locul de muncă, situație care a fost adusă la cunoștință atât angajatorului, departamentului H.R. al companiei, cât și I.T.M. București, însă nu a fost rezolvată prin niciunul din cele 2 demersuri.

14. Petenta atașează petiția transmisă angajatorului pe data de 27 ianuarie, cu nr. de înregistrare 191270 în care descrie situația și face precizarea că, deși i se spunea că se luau măsuri, comportamentul managerii sale nu se schimba, din contră, aceasta continua să o hărțuiască, să-i aplice un tratament abuziv și, astfel, să o discrimineze față de restul echipei.

15. Petenta mai atașează la mail o completare a evenimentelor după revenirea sa din concediul medical, la începutul lunii februarie, ambele documente fiind transmise și la I.T.M. București.

16. Astfel, petenta solicită aplicarea amenzii contravenționale, obligarea reclamatului să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare a săvârșirii contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii la care a fost supusă, situație ce durează de la începutul lunii decembrie 2019, dar cu sesizări adresate departamentului de H.R. al companiei încă din vara lui 2019.

17. Concret, petenta relatează, în sesizarea adresată conducerii companiei, că este angajată a companiei din 11 februarie 2019 ca HCM Solution Engineer și este hărțuită de către șefa sa, cu încălcarea drepturilor stipulate în Regulamentul Intern al companiei – art. 39, dreptul la egalitatea de șanse și tratament; Politica privind hărțuirea la locul de muncă, alineatele 174 și 177 ale art. 5 din Codul Muncii, alineatele 1, 2, 3 și 4; art. 8 și art. 39 alin. 1 din Codul Muncii; O.G. nr. 137/2000, republicată.

18. Pe data de 2 iulie, petenta a solicitat o întrevedere cu un angajat din departamentul HR, pentru a relata situația cu care se confrunta, în urma acuzelor pe care i le-a adus șefa sa. În

urma reproșurilor neargumentate care i-au fost aduse, șefa sa i-a cerut să demareze un plan cu obiective, iar petenta a solicitat un coach intern, în persoana kolegei , persoană pe care o consultase în legătură cu eventuala ei disponibilitate de a accepta sa fie coach-ul său, însă șefa a informat-o că acest plan nu se va mai realiza, motivând că “nu este timp”.

19. Pe 1 iulie i-a adus la cunoștință șefei sale că se simte exclusă din și că îi afectează motivația și încrederea în colaborarea lor, mai ales ca cererea de coaching îi fusese refuzată fără un argument solid. Tot pe 2 iulie, petenta și o altă kolegă de departament au fost apostrofat în urma unei sesiuni de feedback pe un KTS, deoarece au dat un feedback realist, factual, aducându-li-se reproșuri în același timp că merg împreună în pauza de masă și că nu s-ar integra în echipă.

20. În perioada următoare, petenta relatează că a observat că nu a mai avut întâlniri cu șefa sa și, deși se afla încă în perioada de *onboarding*, nu era alocată pe proiecte, precum kolegii săi. Programul de *onboarding* consta în 6 luni de *self-study*, *shadowing* și introducerea treptată pe proiecte, în funcție de cererile de business venite de la clienți, lucrul concret pe proiecte fiind, de fapt, partea unde se învață cel mai mult, fapt pentru care a solicitat expres să fie alocată pe proiecte, întrucât avea nevoie de practică în special pe modulul de *Performance*, ea fiind cea care realiza alocarea resurselor pe proiecte la momentul respectiv. De asemenea, petenta precizează că i-a comunicat acest lucru și mentorului său, , cu care avusese deja un incident când a trebuit sa-i corecteze primul RFP la care a răspuns ca *new joiner*, aceasta fiind una dintre atribuțiile sale.

21. Constatând ca, în ciuda tuturor insistențelor sale, nu primea proiecte, s-a orientat către echipa ECMEA și le-a propus kolegilor și ajutorul său pe proiectele pe care lucrau, lucrând efectiv cu kolegii săi pe proiectele Etisalat, Graphisoft, Etaireia și Irwin&Mitchell.

22. La începutul lunii decembrie, petenta precizează că a primit un mail din partea șefei sale, fiind informată că urma să lucreze pe proiectul Maersk, modulul de *Performance*, “*pentru shadowing și practice*”, fiind prima configurare după aproape 5 luni de la terminarea studiului pe acest modul. Atât kolega care urma sa fie *lead* pe acest proiect, , cât și mentorul său, , i-au propus să o ajute, având în vedere că era prima oportunitate de acest gen pe care urma să lucreze. Pe 6 decembrie, mentorul său, a avut o întâlnire cu șefa sa, ulterior, aceasta din urmă i-a scris petentei că luni, 9 decembrie, era convocată cu și că urma să fie introdusă într-un *improvement plan*, fără a discuta în prealabil cu ea pentru a stabili situația reală și fără a justifica aceasta măsură.

23. Pe 9 decembrie, petenta s-a prezentat la acea întâlnire, iar șefa sa a prezentat un raport, concluzionând că trebuie să crească activitatea pe proiecte, aspect care însăși petenta nu încetase să ceară în ultimele 6 luni, evidențiind numărul orelor pe care le-a investit în *Training/Self Study*, concret, aceste ore de *shadowing* pe care i le-a reproșat au fost în total 2,81 zile pentru modulul de *Performance*, iar pentru modulul *Confluence* au fost notate 5 zile. Petenta dorește să sublinieze faptul că lipsa de comunicare a șefei față de ea arată tocmai faptul că proiectul Maersk a fost un pretext care a declanșat acțiunea ei premeditată de a o introduce abuziv într-un *improvement plan*, mai ales ca era prima sa configurare de *performance*, mai mulți membri din echipă confirmând cu diferite ocazii că era nevoie de asistență de la un senior.

24. În ciuda numeroaselor încercări de a discuta cu șefa sa pentru a remedia situația și a găsi împreună o soluție pentru a colabora eficient, petenta punctează că aceasta continua să aibă un comportament agresiv și lipsit de profesionalism.

25. Pe data de 19 decembrie a fost convocată pentru o ședință cu șefa sa, alături de și 2

reprezentanți H.R., șefa sa afirmând că trebuie să cunoască toate modulele din aplicație, care sunt în jur de 15, lucru care, în opinia petentei, era fizic imposibil și nu se aplica pentru absolut nimeni din echipă, având în vedere complexitatea aplicației.

26. Petenta menționează că a fost izolată de restul echipei, fiind acuzată și intimidată în permanență, discreditată în fața managementului superior și mai apoi a colegilor săi. Pe 6 ianuarie, șefa sa a convocat-o în prezența reprezentantului HR pentru a prezenta așa-zisul *improvement plan*, care nu conținea însă scenariile pe care trebuia să le reproducă, durata acestuia fiind 6 – 31 ianuarie 2020.

27. Petenta a solicitat în cadrul unei întâlniri cu în data de 7 ianuarie transferul sub autoritatea altui manager, dar a fost refuzată.

28. Perioada ce a urmat, petenta face mențiunea că a fost supusă unui stres continuu, suportând presiunea că este supravegheată în permanență, într-un mediu de lucru insuportabil, șefa sa continuând să o discrediteze în fața colegilor, fiindu-i pusă la îndoială integritatea.

29. În urma discuțiilor cu reprezentanții HR, petenta relatează că a fost asigurată că se iau măsuri, însă comportamentul șefei sale nu se schimba în niciun fel, din contra, căpăta proporții intolerabile într-un mediu profesional, iar în cele din urmă, a solicitat prin memoriul adresat conducerii înființarea unei comisii care să verifice și să evalueze situația și să aplice măsurile care se impun.

30. În data de 19.05.2020, prin e-mailul înregistrat sub nr. 2897/19.05.2020, petenta informează că dorește comunicarea actelor de procedură pe e-mail, iar în data de 24.05.2020, petenta atașază la e-mail-ul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3037/25.05.2020 mail-urile, *print screen-urile* și *feedback-urile* primite de la cei cu care a lucrat pe diferite proiecte, dorind să sublinieze faptul că toate acțiunile îndreptate împotriva sa, *improvement plan-ul* în care a fost introdusă abuziv în decembrie 2019 (cu punere în practică în ianuarie 2020), atingerea demnității sale în fața colegilor și nu numai, provocările șefei sale și susținerea acesteia de către management și de către HR-ul companiei, faptul că trebuie să se justifice în permanență, scoaterea din context a lucrurilor pentru a demara o procedură de cercetare disciplinară, toate acestea au ca scop intimidarea sa și forțarea sa de a-și da demisia.

31. Aceste condiții în care își desfășoară zilnic activitatea sunt insuportabile, împiedicând-o să se dezvolte, să aibă randament și să se concentreze pe responsabilitățile postului, având în vedere presiunile care se fac asupra sa.

32. În urma primirii citației, petenta transmite la dosar completări înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 3530/15.06.2020, cu precizarea că dorește ca discuțiile sale personale cu colegii să rămână confidențiale, întrucât nu dorește ca aceștia să aibă probleme la locul de muncă (paginile 36-38) și face mențiunea că dorește fixarea unui termen de audiere în cauză, întrucât consideră ca este necesar să clarifice aspecte care probabil nu sunt foarte evidente din probele transmise, unele dintre ele referindu-se la proiecte și la mediul de lucru complex, specific unei corporații sau fiind în engleză.

33. În ceea ce privește criteriile de discriminare în baza cărora a solicitat constatarea discriminării la care a fost supusă, precizează următoarele:

- Atingerea demnității personale prin faptele șefei sale, crearea unei imagini negative în ceea ce o privește în fața colegilor și a managementului superior; intimidarea colegilor pentru a afla discuțiile sale personale cu aceștia și afirmații la adresa sa cu scopul de a o izola de restul echipei « a făcut dezvăluiri confidențiale » (cu referire la planul de

improvement în care a fost introdusă pentru că a pus niște întrebări, aceasta practică fiind de asemenea, în opinia sa, discriminatorie); refuzul de a transmite feedback-urile pozitive la adresa sa către restul echipei, după cum se procedează de obicei, aceasta creând impresia de incompetență și inutilitate în ceea ce o privește și minimizarea contribuțiilor sale (inclusiv pe proiectele care au fost câștigate de către companie și la care a contribuit, în egală măsură și petenta); lipsa feedback-ului legat de propunerea sa în legătură cu un training pentru echipă, fapt care a marcat, încă o dată, lipsa de susținere și refuzul de a-i recunoaște inițiativele și susținerea pentru a le pune în practică; convocările cu Resursele Umane, cu termene foarte scurte, cu abuz de poziție ierarhică din partea șefei sale; stresul permanent și situațiile denigratoare pe care șefa sa le creează la adresa sa (sub pretextul *deadline-urilor* și a business-ului) în fața colegilor și a persoanelor cu care lucrează pe proiect (exp. proiectele Maerk, Galeries Lafayette) aceasta afirmând că «*colegilor le este frică să lucreze cu mine*» - însă feedback-urile pozitive pe care le-am transmis la dosar și mulțumirile din partea colegilor o contrazic; introducerea în evaluarea anuală a comentariilor de genul «*Oana's overall contribution is under performance*», deși în feedback-urile primite, petenta precizează că are următoarele medii: timpul de livrare - 3.57/4, îndeplinirea/completarea sarcinilor - 3.64/4, calitate - 3.64/4. Alt comentariu al șefei sale în evaluarea anuală care nu doar că rămâne în sistem, ci îi pune în pericol un eventual transfer în cadrul companiei, este «*you did not show a positive mindset or work practices choosing to speak to other people about a situation that you asked me to keep confidential. You did not demonstrate fairness when presenting the situation from a single angle. Moreover, the team spirit was impacted, as people were not willing to be part of things that are not directly involving them*».

- Egalitatea de șanse în comparație cu restul echipei, șefa sa nealocând-o pe proiecte pentru o perioadă, tocmai pentru a avea pretext pentru a o introduce într-un așa-zis *improvement plan*, tratament care nu a mai fost aplicat nimănui; reproșurile șefei că «*nu mă poate alocă pe proiecte pentru că nu am cunoștințele necesare*», acest comportament denotă rea-credință și faptul că nu i se dă oportunitatea să învețe, precum restul echipei. Petenta atașează un *survey* realizat de o colegă, în legătură cu nevoia de cunoștințe și de configurări pe toate modulele din aplicație, din care reiese că majoritatea membrilor echipei extinse au nevoie de configurări standard, ceea ce înseamnă, în opinia petentei, că nu au cunoștințe avansate sau chiar deloc pe modulele respective.
- Îngrădirea libertății de exprimare: șefa sa a demarat un întreg proces de răzbunare personală, pentru că a semnalat Departamentului de HR problemele pe care aceastai le crea încă din vara 2019, când avea doari 4 – 5 luni de vechime de la angajare.

34. Petenta dorește să precizeze că toată situația de la locul de muncă i-a creat probleme de sănătate, atașând documente în acest sens, precum și în susținerea afirmațiilor din notelor scrise.

35. În data de 17.06.2020, petenta completează notele scrise transmise anterior cu e-mail-ul 3586/17.06.2020, făcând precizarea criteriului, respectiv convingerile – părerea pe care și-a exprimat-o în legătură cu practicile manageriale ale șefei sale, solicitând intervenția departamentului H.R. în gestionarea situației cu care se confrunta. Petenta opinează că acest lucru a declanșat atacurile și tratamentele diferite în comparație cu restul echipei. În

ceea ce privește modalitatea de soluționare a dosarului, dat fiind contextul generat de epidemia cu SARS-CoV-2, petenta revine asupra poziției inițiale exprimate deja și menționează că, soluționarea cauzei se poate face în lipsă, dacă nu este nevoie de explicații din partea sa, care să clarifice mediul, contextul și probele în engleză și dacă nu influențează soluționarea speței.

36. Prin e-mailul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5058/20.08.2020, petenta solicită fixarea cât mai rapidă a unui termen de audiere, întrucât consideră că angajatorul tergiversează procedurile și atașează probe:

- concediile medicale datorate de agravarea stării sale de sănătate;
- feedback-urile colegilor urmare a proiectelor în care s-a implicat petenta;
- înregistrări audio ale diverselor convocări și întâlniri cu șefa sa și/sau cu reprezentanții HR.

37. Prin e-mailul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5568/10.09.2020, petenta completează petiția cu date referitoare la adresa de corespondență unde îi pot fi transmise actele procedurale și face referire la probele transmise anterior, adăugând că, astfel cum reiese din înregistrările audio atașate ca probă, reprezentanții HR nu au luat măsuri vizibile și nu au reușit să gestioneze situația care le-a fost prezentată, aceștia sfătuind-o să părăsească postul actual și să caute altceva în intern, motivând că faptele manageriei sale sunt greșeli de începător, iar probele pe care le-a prezentat nu ar fi suficiente, colegii săi trebuind să meargă și să depună mărturie.

38. Totodată, petenta fowardează e-mailul transmis anterior, în data de 20.07.2020, cu completările exprimate deja, respectiv implicarea unei apropiate a șefei sale, în tot procesul de denigrare îndreptat împotriva sa, ca manageră a uneia dintre echipele în care a lucrat petenta, ulterior primirii citației emise de C.N.C.D. pe numele șefei sale.

39. Urmare a fixării primului termen de audiere, în data de 28.09.2020, petenta depune un set de înscrisuri în dublu exemplar, reclamatul, prin reprezentant convențional ales primind sub semnătură un exemplar.

40. În cadrul ședinței de audiere din data de 19.10.2020, petenta precizează criteriul convingerilor personale în ceea ce privește practicile manageriale ale societății, manifestate înainte de *improvement plan*, iar în ceea ce privește tratamentul de hărțuire, petenta încadrează susținerile pe art. 2 alin. 5, precizând că situația s-a îmbunătățit într-o oarecare măsură de când a depus sesizarea la C.N.C.D.

41. Petenta depune în ședința din 19.10.2020 probe, înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 6517/19.10.2020.

42. Petenta formulează și notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7283/13.11.2020, susținând în continuare că nu a beneficiat de sprijin din partea departamentului HR în rezolvarea problemelor generate de managera sa, a fost marginalizată și discriminată față de colegii săi în interiorul firmei.

43. Respinge în același timp excepția de necompetență materială, întrucât nu s-a adresat C.N.C.D pentru aspecte care privesc legislația muncii, ci pentru discriminare din cauza convingerilor personale și ulterior, pentru hărțuire de către managerul direct și de către companie prin reprezentanții săi, mai ales prin atitudinea pasivă a acesteia când a sesizat fapte ce nu au legătură cu bunele practici ale unui angajator.

Susținerile reclamațiilor

Sușținerile S.C. ORACLE ROMANIA S.R.L.

44. Reclamatul, prin reprezentant convențional ales, cu delegație depusă la dosar, precizează expres prin cererea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 3596/17.06.2020, că nu este de acord cu soluționarea în lipsă a cauzei, având în vedere faptul că circumstanțele ridicate de petentă în sesizare pot fi lămurite nu doar prin depunerea de înscrisuri și puncte de vedere, ci acestea trebuie discutate în cadrul unei ședințe atât cu petenta, cât și cu cealaltă angajată la care petenta face referire în memoriu.

45. În plus, primul reclamat face mențiunea că poziția exprimată este în concordanță cu cea a superiorului petentei, citat de asemenea în cauză.

46. Urmare a fixării primului termen de audiere în cauză, reclamatul solicită prin cererea cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5917/25.09.2020, amânarea audierilor, cu fixarea unui nou termen de audiere, având în vedere volumul mare de înscrisuri atașate la citație care necesită un timp îndelungat de studiere a înscrisurilor și înregistrărilor audio și formulare a unui punct de vedere complet.

47. În cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020, primul reclamat invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește posibile litigii de dreptul muncii, semnaleză lipsa unui criteriu și a unei comparabilități. De asemenea, raportat la fișa de post, reclamatul precizează că i s-a comunicat petentei toate documentele solicitate, aceasta refuzând efectiv de a se supune politicilor interne ale companiei.

48. Reclamatul depune la dosar punct de vedere scris, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6371/14.10.2020, prin care neagă cu virulență orice acuzație de discriminare și/sau hărțuire, presupusele fapte prezentate în sesizare de către petentă nefiind reale.

49. Reclamatul face mențiunea că nemulțumirile petentei cu privire la desfășurarea relațiilor de muncă dintre aceasta, managerul ei, (cel de-al doilea reclamat) și alți reprezentanți ai companiei nu au nicio legătură cu vreo faptă de discriminare sau de hărțuire.

50. De la începerea colaborării cu petenta, acesteia i s-a oferit tot sprijinul necesar, pentru a se integra în departamentul din care făcea parte și pentru a dobândi cunoștințele necesare postului pe care îl ocupa în cadrul Oracle România, de Sales Consultant - SCC Solutions – HCM, însă așteptările acesteia cu privire la evoluția sa în cadrul companiei (din punct de vedere al sarcinilor de muncă, ale cunoștințelor dobândite și a experienței sale) nu au putut fi satisfăcute integral, această situație determinând nemulțumiri.

51. Astfel, colaborarea cu petenta s-a dorit a fi una normală, aceasta trebuind să parcurgă toți pașii și etapele prevăzute de politicile interne ale companiei pentru postul de junior (începător) pe care aceasta îl ocupa, prin raportare la experiența anterioară a acesteia.

52. Reclamatul face precizarea că pentru toți angajații companiei, prin raportare la progresul pe care fiecare dintre aceștia îl înregistrează și capacitatea fiecăruia de a se adapta la activitatea desfășurată, au fost aplicate aceleași principii.

53. Pe scurt, performanțele petentei (care nu au nicio legătură cu aspecte discriminatorii sau cu hărțuirea) la locul de muncă nu au fost mereu satisfăcătoare, fiind necesare o serie de sesiuni de pregătire suplimentară pentru a o putea ajuta pe aceasta să atingă performanța necesară.

54. Totodată, reclamatul precizează că angajatorul nu a putut da curs anumitor solicitări ale petentei pentru simplu motiv că acestea nu corespundeau politicilor interne și depășeau experiența și rezultatele înregistrate de către aceasta până la acel moment, ceea ce nu i-au permis trecerea la următoarea etapă de sarcini, care urmau a fi alocate.

55. În acest context, reclamatul semnaleză faptul că multe dintre aspectele prezentate de

petentă ar putea face cel mult obiectul unui litigiu de muncă, care însă nu este în competența de soluționare a C.N.C.D.

56. Raportat la înregistrările depuse de petentă la dosar, înregistrări din cadrul întâlnirilor, directe sau online, avute de către petentă cu diverse persoane din cadrul companiei, reclamatul dorește să punteze faptul că aceste înregistrări au fost obținute fără acordul persoanelor care au fost înregistrate, efectuarea acestora fără informarea sau acordul persoanei a cărei voce a făcut obiectul înregistrării fiind în sine o încălcare a legii, întrucât, potrivit art. 74 C. civil, este considerată o atingere adusă vieții private captarea ori utilizarea vocii unei persoane aflate într-un spațiu privat, fără acordul acesteia.

57. În acest sens, reclamatul face trimitere la jurisprudența CEDO, care, privind aplicarea art. 8 din Convenția europeană a drepturilor omului, a statuat că de principiu nu se pot exclude din domeniul de incidență al noțiunii de viață privată activitățile profesionale sau comerciale, art. 8 oferind protecție nu doar în cercul intim al unei persoane, ci și în timpul și parcursul activității sale profesionale (CEDO, Camera, hotărârea Niemietz contra Germania, 16 decembrie 1992, cererea 13710/88).

58. Prin urmare, înregistrarea audio efectuată de salariat la locul de muncă, fără acordul persoanei a cărei voce a făcut obiectul înregistrării constituie și o atingere adusă bunelor moravuri, fapt pentru care reclamatul solicită C.N.C.D. să analizeze probele depuse de către petentă și prin raportare la mențiunile de mai sus. Apreciem că abordarea petentei care a înregistrat nenumărate discuții fără ca măcar să aducă acest lucru la cunoștință, indică o abordare de rea-credință a acesteia, incompatibilă cu acuzațiile de hărțuire formulate.

59. Tot raportat la etapa analizării excepțiilor, reclamatul pune în discuția Colegiului necompetența materială a C.N.C.D. în ceea ce privește aspectele reglementate de legislația muncii.

60. În acest sens, reclamatul arată că, din conținutul sesizării, rezultă că nemulțumirile petentei nu privesc în mod real fapte de discriminare/hărțuire, ci modalitatea în care aceasta își desfășura la acel moment activitatea în cadrul companiei, sarcinile primite, planurile de îmbunătățire a performanței pe care aceasta a trebuit să le urmeze ca urmare a deciziei angajatorului.

61. De asemenea, reclamatul punctează faptul că petenta invocă aspecte privind modalitatea în care i se alocau sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte în funcție de experiență și rezultate obținute, situație care nu are nicio legătură cu discriminarea. De asemenea, referirile la faptele discriminatorii/hărțuire sunt pur generale și fără conținut, fiind de fapt nemulțumiri legate de modalitatea de organizare în departament și de structura ierarhică.

62. Reclamatul apreciază că este evident faptul că aspectele care privesc modalitatea în care este organizată activitatea la nivelul departamentelor unui angajator, sarcinile stabilite pentru fiecare angajat sau structura ierarhică sunt aspecte care țin de aplicarea prevederilor din legislația de dreptul muncii și pot fi cenzurate doar de către instanța de judecată legal investită ca urmare a unei contestații împotriva deciziei angajatorului.

63. Prin urmare, reclamatul consideră că, o soluție a C.N.C.D. cu privire la toate aspectele invocate în sesizare ar implica în mod obligatoriu și o analiză cu privire conținutul atribuțiilor petentei, precum și posibilitatea angajatorului de a pune accent pe anumite atribuții din fișa postului în perioade diferite, pe baza criteriilor interne bine stabilite, analiză cu privire la care ar excede atribuțiilor C.N.C.D.

64. Reclamatul continuă în apărare cu precizarea specificului activității companiei și a

măsurilor luate pentru a evita existența unor discriminări/hărțuiri.

65. Concret, compania este parte din Grupul de societăți cu aceeași denumire, fiind structurată în sistem multinațional/global/pe regiuni, fiind o societate care promovează și respectă statutul și drepturile tuturor angajaților societății, sprijină oportunitatea de participare în mod relevant la oricare funcție în cadrul societății și oferă un tratament egal tuturor angajaților indiferent de naționalitate, sex, apartenență politică sau religioasă, fiecareia dintre salariați aplicându-se reguli diferite, stabilite pe seama cunoștințelor, experienței și a rezultatelor obținute.

66. Reclamatul dorește să facă trimitere la reglementările interne, respectiv Regulamentul Intern, Codul de Etică și Conduită și alte politici specifice, comunicate salariaților și actualizate în mod constant, cu prevederi exprese inclusiv în ceea ce privește interdicția și sancționarea discriminării și hărțuirii (art. 179 și art. 283 din Regulamentul Intern al Oracle și Codul de Etică și Conduită).

67. În conformitate cu politica companiei privind regulile și regulamentele interne, reclamatul adaugă că toți angajații au obligația de a-și îndeplini sarcinile cu bună credință și în timp util, să respecte procesele și procedurile interne comunicate în scris/electronic de către societate, trebuie să se comporte corespunzător în mediul de lucru, să afișeze atitudine profesională, respect și comunicare eficientă, în orice moment, orice nerespectare repetată a regulilor de mai sus referitoare la comportamentul adecvat, relațiile de muncă și mediul înconjurător fiind considerată o încălcare în respectarea politicii companiei privind regulile și reglementările interne și Codul de etică și conduită în afaceri al companiei, chiar și în cazul unui comportament agresiv al salariatului față de superiorul său.

68. Reclamatul dorește să sublinieze faptul că, în sensul politicilor companiei reclamate, comportamentul neadecvat se referă inclusiv la situația în care un salariat în loc să se focuseze pe atribuțiile sale și să se încadreze în termenele indicate de managerul direct se focusează mai degrabă pe schimbarea managerului său, solicitând cu vehemență să se schimbe regulile și politicile generale ale Oracle România în acest sens.

69. Reclamatul continuă cu prezentarea raporturilor de muncă dintre petentă și companie.

70. Astfel, între părțile indicate s-a încheiat la data de 11.02.2019 Contractul de muncă pentru funcția de Sales Consultant - SCC Solutions - HCM/Analist, cod COR 251201, petentă fiind angajată pentru nivelul de carieră intern IC2, conform Fișei de post și acceptării ofertei urmând a raporta direct către managerul său, (cel de-al doilea reclamat), de la începutul angajării sale.

71. În data de 27.06.2019, petenta a contactat mai multe persoane din departamentul de resurse umane din cadrul Oracle România pentru a împărtăși unele dintre preocupările sale legate de abordarea ei, de formarea pe care a primit-o, iar în data de 02.07.2019 a abordat o persoană alocată din HR, în cadrul căreia, petenta a detaliat probleme întâmpinate nu numai în legătură cu relația cu superiorul sau ierarhic, ci și nemulțumiri privind relația sa cu mentorul desemnat (o persoană care a acționat ca mentor pentru mulți alți noi angajați cu rezultate bune).

72. Față de aceste aspecte, la acel moment, petenta a primit din partea HR îndrumări cu privire la politicile locale aplicabile (inclusiv cu privire la politica de formulare a plângerilor), în data de 09.12.2019, petenta dorind să stabilească o nouă întâlnire și să prezinte îngrijorările inițiale legate de managerul ei direct, ca urmare a întâlnirii cu aceasta și cu superiorul următor ierarhic, .

73. Conform susținerilor petentei, managerul ei direct ar fi încercat să o intimideze, printr-un

comportament agresiv, urmând ca în data de 12.12.2019 petenta să transmită către HR Oracle un email trimis de acesta către șefa sa din data de 01.07.2019, cu un sumar al discuțiilor anterioare ce au avut loc între cele două, șefa sa transmițând în aceeași dată un lung schimb de emailuri, în care cele două își expun punctele de vedere, fără a ajunge însă la un consens.

74. Prin urmare, reclamatul adaugă că, după analiza performanțelor și rezultatelor petentei (inclusiv a feedback-ului primit de la clienții și colegii cu care interacționase aceasta până la acel moment), conform politicilor interne ale Oracle, managerul direct al petentei și superiorul acesteia, , au luat decizia că aceasta nu este încă în măsură să preia sarcinile pe cont propriu, fără a pune în pericol clientul și au propus ca aceasta să urmeze un plan informat de îmbunătățire a performanței (denumit intern Performance Improvement Plan - PIP), prin care să îi ofere petentei posibilitatea de a exersa și de a accesa aplicațiile și sistemele companiei într-un mediu de test, sigur, fără impact în livrabilele către clienți.

75. În acest sens, reclamatul face precizarea că, potrivit regulilor interne ale companiei, angajaților care nu au rezultatele scontate într-un timp rezonabil de la angajare, pentru susținerea lor și evitarea unei concedieri pe motive de necorespondere profesională, li se dă posibilitatea pentru a beneficia de o pregătire suplimentară cu scopul unei cunoașteri mai bune a cerințelor impuse de locul de muncă și de îmbunătățire a performanțelor. Inițial, petenta nu a fost de acord cu această abordare, iar în data de 19.12.2019, alături de șefa sa și , împreună cu doi reprezentanți HR, s-au întâlnit pentru a discuta toate aspectele menționate anterior, inclusiv despre planul informat de îmbunătățire a performanței ce urma a fi implementat în data de 06.01.2020, ocazie cu care s-au clarificat regulile și procedurile interne cu privire la organizarea activității și la repartizarea sarcinilor de lucru stabilind că planul trebuie implementat.

76. În acest sens, reclamatul dorește să sublinieze faptul că, în data de 23.12.2019, petenta a transmis un email către toți participanții din cadrul întâlnirii menționate anterior, sumarizând cele discutate și confirmând că va iniția activitățile indicate în PIP la data agreată, iar în data de 06.01.2020 a avut loc întâlnirea dintre petentă, superiorul ierarhic și reprezentantul HR pentru a discuta și iniția planul informal de îmbunătățire a performanței pentru luna ianuarie, solicitând în același timp sprijin din partea directorului HR pentru identificarea unor soluții pentru situația în care se regăsea.

77. Ulterior întâlnirii din data de 09.01.2020, cu directorul HR, doamna și pentru lămurirea situației, în data de 13.01.2020, aceasta a convocat o ședință împreună cu managementul petentei (superiorul ierarhic, superiorul următor ierarhic și reprezentanții HR), pentru a reevalua situația petentei și măsurile aplicate, concluzionând că planul informal de îmbunătățire poate și trebuie să continue în vederea sprijinirii acesteia.

78. În aceeași zi, directorul HR a discutat și cu Directorul Senior al departamentului (), în vederea obținerii punctului acestuia de vedere asupra situației, care a confirmat că petenta i s-a adresat și dânsului și au avut în data de 10.01.2020 o discuție lungă în care angajata i-a adus la cunoștință situația și nemulțumirile sale, în principal legate de superiorul ierarhic direct, solicitându-i Directorului Senior schimbarea liniei de raportare, petenta nemaivoid să lucreze cu superiorul curent, acțiune care se realizează numai atunci când considerente ce țin de organizarea activității o justifică, și în niciun caz atunci când există nemulțumiri sau neînțelegeri între angajat și superior ierarhic, soluția în aceste situații fiind de a discuta, de a clarifica, de a stabili măsuri concrete de îmbunătățire, în așa fel încât relația de muncă să poată continua în mod profesional și productiv.

79. Reclamatul precizează că niciodată nu s-a confirmat sau susținut de către Directorul Senior că managerul direct al petentei ar fi avut vreo culpă în nemulțumirile invocate sau că situația în care se afla petenta ar fi generată de acest manager direct și, în niciun caz, că petenta ar fi fost pusă într-o situație discriminatorie raportat la colegii acesteia, aspect confirmat, în opinia reclamatului, chiar prin înregistrările depuse de către petentă.

80. Astfel, Directorul Senior i-a comunicat petentei că trebuie să se concentreze asupra sarcinilor sale și a asigurat-o de disponibilitate în relația lor profesională în cazul în care se va întâmpla altceva din acel moment și că va supraveghea această chestiune și va interveni dacă va fi necesar.

81. În aceste condiții, reclamatul face mențiunea că, în data de 14.01.2020 directorul HR și petenta s-au reîntâlnit, pentru a i se explica angajatei pașii luați în adresarea situației și pentru a primi concluziile HR, respectiv faptul că planul de îmbunătățire va continua, iar petenta este sfătuită să participe activ și dedicat la atingerea obiectivelor, inclusiv să lucreze cu superiorul său direct, urmând ca managementul departamentului să monitorizeze atent situația și progresul acesteia, având în același timp confirmarea din partea acesteia că a înțeles situația, chiar dacă nu era neapărat încântată de soluție; totodată, în data de 16.01.2020, petenta a trimis către directorul HR CV-ul său, pentru a căuta alte oportunități de muncă în cadrul companiei.

82. În data de 21.01.2020, petenta a revenit pe email către directorul HR, solicitând o intervenție de urgență, având în vedere că, din perspectiva sa, superiorul său o hărțuiește și discută cu colegii săi despre situația sa (de exp. despre planul de îmbunătățire), iar directorul HR i-a răspuns în aceeași zi, indicându-i să apeleze la reprezentantul HR, , pentru sprijin, persoană cu care petenta s-a întâlnit în data de 22.01.2020.

83. Ulterior, în data de 27.01.2020, petenta a înregistrat cu nr. 191/27.01.2020 la recepția companiei o petiție, solicitând să fie mutată de sub actualul său manager și informând HR printr-un email că a finalizat cu succes perioada de testare și că urmează să fie alocată pe proiecte și să primească sarcini de lucru pentru clienți. În cadrul aceluiași email, petenta a solicitat analizarea documentului înregistrat, însă în același timp a menționat că nu își dorește crearea de tensiune în relația sa cu managementul său, exprimându-și în același timp disponibilitatea de a discuta cu directorul HR înainte ca departamentul să ia măsuri în legătura cu petiția.

84. După acest eveniment, reclamatul precizează că petenta a intrat în concediu medical timp de două săptămâni, iar după ce s-a reîntors a cerut din nou o întâlnire cu HR. În data de 07.02.2020, petenta a transmis directorului HR un email prin care superiorul său ierarhic o informa despre anumite sarcini de lucru, la care i s-a răspuns că toate aspectele prezentate în documentul înregistrat au fost deja analizate și că măsurile necesare pentru a asigura un mediu de lucru profesional, bazat pe respect reciproc și transparență, au fost deja luate, însă la solicitarea petentei, totuși, în data de 10.02.2020, aceasta și directorul HR s-au întâlnit din nou pentru a discuta.

85. Având în vedere, însă, că problemele ridicate de petentă se refereau strict la alocarea sarcinilor de lucru și la organizarea etapelor necesare pentru a satisface nevoile clienților, departamentul HR nu a putut identifica un comportament abuziv sau limitativ din partea superiorului ierarhic, sens în care au concluzionat că superiorul poate să aloce sarcinile în vederea onorării angajamentelor contractuale și pentru a livra ceea ce se așteaptă în timpul stabilit prin contractele încheiate cu clienții companiei.

86. Reclamatul mai precizează că petenta s-a adresat și Inspectoratului Teritorial de Muncă,

iar la scurt timp, în luna februarie, compania a primit o inspecție de la această instituție, fiind sesizați cu privire la faptul că a fost agresată, discriminată și hărțuită. În acest sens, compania a furnizat toate detaliile și explicațiile relevante autorităților, care nu au aplicat o sancțiune/amendă și nici nu au dispus luarea vreunor măsuri, nefiind până la acel moment formulat vreun răspuns la sesizarea petentei.

87. Ulterior, în data de 21.05.2020, petenta a transmis un nou email directorului HR prin care solicita să participe cineva la evaluarea sa cu superiorul său ierarhic, având în vedere discuțiile dintre acestea cu privire la termenul final pentru efectuarea evaluării de către petentă. Totodată, petenta a precizat că ar fi nemulțumită și de abordarea superiorului următor ierarhic, , când, urmare a întâlnirii online din data de 18.05.2020, i-ar fi aplicat un avertisment oral.

88. Directorul HR, a răspuns petentei în aceeași zi prin e-mail că nu poate participa o persoană din cadrul departamentului HR, având în vedere faptul că agenda întregului departament era ocupată în acea zi, fiind emisă recomandarea ca petenta să participe la discuția de evaluare, care este o *"parte din procesul standard de evaluare și dezvoltare din cadrul companiei"*. De asemenea, i s-a recomandat să își expună feedback-ul obținut într-o manieră profesională și constructivă și să coopereze cu managerul direct pentru a avea o discuție utilă și benefică pentru dezvoltarea petentei în cadrul companiei.

89. În aceeași zi, , directorul HR a revenit însă către petentă, invitând-o să participe la o întâlnire pentru a discuta cele întâmplate; astfel, în cadrul întâlnirii din 22.05.2020, i-a comunicat petentei că va continua să îi fie manager, având în vedere că problemele ridicate de petentă se refereau strict la alocarea sarcinilor de lucru, la organizarea etapelor necesare pentru a satisface nevoile clienților și la politicile de evaluare interne aspect care rămâne într-adevăr o decizie a managerului. Cu privire la această modalitate de alocare a sarcinilor sau de organizare a departamentului, HR nu a putut identifica un comportament abuziv sau limitativ din partea superiorului ierarhic cu privire la petentă.

90. Ulterior, în data de 25.05.2020, petenta a revenit cu un email către managerul ei direct invocând că nu a completat corect evaluarea și solicitând refacerea acesteia; în aceeași zi, a revenit cu un răspuns către petentă, explicându-i că nu se poate da curs solicitării ca atare pentru că ar influența negativ situația întregii echipei, prin decalarea termenului final stabilit de , anunțat în sistemul intern. I s-a prezentat însă o soluție la problema acesteia, solicitându-i-se să completeze elementele greșite într-un document până pe 26.06.2020 pentru a fi discutate în cadrul unei întâlniri online în data de 27.06.2020.

91. Întrucât petenta nu a dat curs nici acestei solicitări, șefa sa a revenit în data de 26.06.2020 cu un nou email, la care petenta a răspuns precizând că nu a reușit să completeze direct în documentul transmis de managerul ei, astfel cum i s-a solicitat în data de 27.05.2020, astfel, că petenta și managerul său s-au întâlnit online pentru a discuta chestiunile stabilite.

92. Ulterior, petentei i-a fost alocat de către managerul ei direct un proiect important, de amploare, pe modulul HCM, cu privire la care petenta a beneficiat de training și pe care îl cunoștea cel mai bine. După ce managerul a anunțat-o pe petentă despre această alocare, aceasta a anunțat că intră în concediu medical, prezentând certificate de concediu medical pentru perioada 26 iunie – 31 august.

93. Reclamatul concluzionează că, în fapt, din susținerile petentei, nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări în sensul celor de mai sus, întrucât nu rezultă existența vreunei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate și

nici nu există situații comparabile cărora angajatorul să le fi aplicat un tratament diferit. Petenta nu a prezentat nicio situație care să poată fi comparabilă.

94. De asemenea, reclamatul adaugă că nu au fost prezentate fapte pe baza cărora să fie prezumată existența unei discriminări, astfel cum sarcina probei în fața C.N.C.D. este împărțită între petent și persoana reclamată, conform art. 20 (6) din O.G. nr. 137/2000.

95. Reclamatul dorește să sublinieze că, prin sesizarea formulată de petentă, nu au fost prezentate fapte care să permită a se presupune existența unei discriminări sau a unei hărțuiri, toate aspectele invocate de petentă fiind de fapt nemulțumiri ale sale în legătură cu relația cu managerul său direct, modalitatea în care i se alocău sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte în funcția de experiența și rezultate obținute. Nu există însă vreo informație în sensul că aceste situații au determinat situații diferite între petentă și colegii acesteia de pe poziții similare sau că ele ar fi avut la bază o situație de discriminare, nefiind indicat, în același timp, niciun criteriu de discriminare care să fi fost la baza presupuselor situații discriminatorii invocate de aceasta.

96. Reclamatul apreciază că singurele dovezi aduse de petentă sunt petiția depusă la sediul angajatorului și răspunsul primit de la I.T.M., care nu sunt de natură să dovedească existența unei discriminări sau a unei hărțuiri.

97. În ceea ce privește structura departamentului din care face parte petenta, Solution Engineering - SE HUB - HCM, acesta cuprinde:

- un număr total de 30 de angajați în România, la care se adaugă 2 în India și încă unul în Spania;
- dintre angajații din România 19 sunt femei (din care 4 ocupă poziții de manager), iar 11 sunt bărbați;
- dintre angajații din România 2 sunt de naționalitate daneză, respectiv franceză.

98. Cu privire la departamentul coordonat de , în calitate de manager, acesta cuprinde un număr total de 8 angajați în România, din care 6 sunt femei, iar 2 sunt bărbați.

99. Având în vedere că peste jumătate din angajații companiei în România sunt femei, și o proporție semnificativă dintre aceștia sunt de diferite naționalități conform politicii interne de *Diversity and Inclusion*, reclamatul dorește să sublinieze implicarea companiei în ceea ce privește măsurile luate constant pentru a evita discriminarea/hărțuirea în cadrul companiei, în acest sens, organizându-se training-uri anuale, fiindu-le accesibile salariaților numeroase căi de comunicare.

100. Reclamatul adaugă că, de fapt, faptele descrise de către petentă ca fiind acte de discriminare și hărțuire au la bază doar politici interne bine stabilite și decizii luate pe baza unor circumstanțe reale și cu privire la care nu s-a indicat vreun criteriu de discriminare, cele învedereate de către petentă fiind nemulțumiri legate de raporturile sale cu managerul, a cărei schimbare a solicitat-o.

101. Reclamatul învederează că, astfel cum rezultă și din poziția exprimată de superiorii ierarhici managerului petentei, , cel de-al doilea reclamat doar a instruit-o pe petentă ce să facă în perioada următoare, atribuind sarcini cu termene clare și care erau raportate la nivelul de pregătire și rezultatele obținute de către petentă.

102. Faptul că petenta nu a performat conform așteptărilor companiei nu poate fi imputat companiei. De altfel, cu privire la această problemă de performanță, compania a susținut-o pe petentă pentru îmbunătățirea performanțelor și continuarea activității în cadrul companiei.

103. Având în vedere faptul că activitatea companiei este una foarte dinamică, care trebuie

să se adapteze mereu la schimbările de pe piața IT, în continuă evoluție, salariații săi trebuie să se integreze cu rapiditate și să răspundă la solicitări în conformitate cu politicile companiei și fără a necesita sprijinul celorlalți colegi atunci când nu este necesar.

104. Reclamatul precizează că, într-un mediu dinamic de business cum este cel al companiei reclamate, ședințele apar în fiecare minut/sfert/jumătate de ora, în funcție de nevoile clienților, acestea trebuind a fi onorate, cu participare completă din partea fiecărui angajat/echipe, conform pregătirii și rezultatelor obținute până la acel moment.

105. În cazul petentei, reclamatul face mențiunea că petenta a avut un start lent (în comparație cu persoanele angajate în aceeași perioadă cu aceasta) în a asimila și a pune în practică noțiunile tehnice aferente rolului său, însă, în ciuda acestor aspecte, petenta a fost în realitate sprijinită constant și îndeaproape de managerul ei , datorită competențelor de limbă franceză, a experienței anterioare în departamente de resurse umane, inclusiv internaționale.

106. În acest sens, după efectuarea trainingului inițial, petentei i s-a permis să intre într-o perioadă de testare în care să exerseze într-un mediu de test (fără impact asupra clienților societății) scenarii și activități tehnice; astfel, reclamatul dorește să sublinieze faptul că, deși în această perioadă petenta nu fost productivă pentru societate, a continuat să fie plătită de companie.

107. După ce a finalizat această perioadă de testare, i-au fost alocate sarcini de muncă de către managerul său, dintre care unele au fost îndeplinite în mod corespunzător, iar altele parțial, în acest sens, petenta primind feedback constant și constructiv din partea managerului său la care nu a reacționat corespunzător, în sensul în care, în loc să se focuseze pe activitatea profesională, astfel cum i-au sugerat și superiorii managerului său, precum și HR, petenta a insistat asupra schimbării managerului, deși acest aspect nu era posibil în modalitatea dorită de către aceasta.

108. Astfel, în detrimentul activității sale profesionale, petenta a încercat să analizeze fiecare solicitare primită de la managerul său, să o interpreteze într-un mod negativ, evidențiind de multe ori interpretări exagerate și nereale.

109. De asemenea, reclamatul punctează faptul că tocmai sprijinul care i-a fost acordat petentei de către HR și de superiorii managerului său dovedesc fără urmă de îndoială că în cauză nu poate fi vorba despre fapte de discriminare și nici de hărțuire.

110. În dovedirea celor relatate în apărare, reclamatul depune următoarele înscrisuri:

- FY19 SCTA hours Oana details – conține orele înregistrate de petentă în sistemul intern pentru perioada 1 iunie 2018 – 31 mai 2019, corespunzătoare training-ului primit în cadrul rolului său; concret, primele două luni au fost dedicate exclusiv învățării, iar din a treia lună a început să facă "shadowing" (urmărire) pe proiecte (customer demo configuration = 12 ore în aprilie).
- FY20 Q1&Q2 report – Raport prezentat și trimis Petentei (conform Anexei 4) în care sunt trecute proiectele pe care a lucrat și orele înregistrate de Petentă în sistemul intern.
- FY20 OPC hours Oana – Acesta conține orele pe care Petentă le-a petrecut pentru efectuarea training-ului, inclusiv în luna ianuarie 2020, când s-a decis scoaterea ei de pe proiecte pentru a o ajuta să-și însușească în mod complet cunoștințele necesare cu ajutorul cărora să poată desfășura activitatea la nivelul de calitate și eficiență, conform cerințelor și target-ului departamentului din care făcea parte.

111. Totodată, reclamatul dorește să puncteze faptul că petenta nu a indicat criteriul de discriminare, nici persoanele prin raportare la care ar fi fost discriminată în concret. În realitate, în cazul de față, reclamatul concluzionează că nu există nici măcar un indiciu cu privire la faptul că petenta a avut un tratament diferențiat față de alți angajați aflați în situații similare și că acest presupus tratament diferențiat ar fi avut la bază vreun criteriu de discriminare, ceea ce justifică respingerea sesizării formulate.

112. Raportat la cel de-al doilea capăt de cere, reclamatul precizează că nu pot fi reținute fapte de hărțuire, astfel cum este definită prin art. 2 (5) din O.G. nr. 137/2000, întrucât din afirmațiile petentei nu poate fi dedus un comportament intimidant, ostil sau degradant cu privire la petentă.

113. Reclamatul mai subliniază că trebuie observat și faptul că, în momentul în care au apărut sesizări din partea petentei cu privire la nemulțumirile acesteia în legătură cu desfășurarea activității și colaborarea sa cu managerul, reprezentanții angajatorului nu au fost pasivi la cele menționate de acesta, ci au inițiat imediat întâlniri cu acesta și au răspuns solicitărilor foarte prompt, încercând a găsi soluții.

114. Reclamatul consideră că niciun aspect din cele învederate din corespondența și discuțiile care au avut loc nu pot să facă dovada unui comportament intimidant sau ostil, întrucât toate aceste circumstanțe au fost conforme cu rolul unui manager, care poate să aloce sarcinile în vederea onorării angajamentelor contractuale și pentru a livra ceea ce se așteaptă în timpul stabilit prin contractele încheiate cu clienții companiei.

115. De asemenea, reclamatul punctează faptul că atitudinea companiei față de petentă a fost mereu aceea de a o susține și ajuta să-și găsească locul potrivit în cadrul companiei și să se adapteze cât mai rapid la dinamică și dezvoltarea companiei, inclusiv prin feedback constructiv, atât din partea managerului său, cât și a superiorilor acestuia.

116. Pentru o completă analiză, reclamatul prezintă modalitatea în care se alocă sarcinile de muncă în cadrul departamentului din care face parte petenta, document din care rezultă că alocarea sarcinilor și împărțirea pe proiecte sunt făcute de manageri, pe baza următoarelor principii esențiale: cunoștințe (cel mai important principiu), limbi străine vorbite și disponibilitate. Totodată, alocarea se bazează și pe profilul fiecărui angajat (senior sau junior), precum și pe performanța individuală.

117. Astfel, reclamatul atașează un tabel, cu eludarea numelor colegilor petentei, din care rezultă că petentei i-a fost alocat un număr mediu de proiecte prin raportare la ceilalți colegi, cu precizarea că ultimii doi salariați din tabel nu o au ca manager pe șefa petentei și nu le-au fost alocate proiectele de către aceasta, însă au făcut parte din aceeași echipă de onboarding (au început activitatea în același timp) ca și petenta.

118. Reclamatul mai atașează extras din sistemul intern al companiei, care poate fi accesat de fiecare salariat și din care rezultă că angajatul trebuie să își însușească cunoștințele și să fie complet operațional într-o perioadă de maxim șase luni.

119. Or, prin raportare la data angajării petentei, această perioadă a fost cu mult depășită, fiindu-i acordat sprijin suplimentar de către managementul său și HR și după expirarea perioadei de training de șase luni.

120. În acest sens, reclamatul evidențiază numărul de ore suplimentare de training de care a beneficiat petenta, față de alți doi colegi cu care a făcut parte din echipa de onboarding.

121. Totodată, în plus față de ceilalți colegi (care au rămas cu responsabilitatea învățării acestora), petentei i-au fost scoase modulele cele mai dificile din planul de învățare și i-a fost și extinsă perioada de îndrumare (mentoring prin alocarea unui coleg senior pentru a sprijini

noii veniți). **Astfel, deși perioada standard de îndrumare era de șase luni, petentei i s-a acordat timp de îndrumare zece luni**, însă chiar și după această prelungire, petenta a solicitat schimbarea mentorului, fără a se mai putea acorda o a doua prelungire suplimentară.

122. Cu privire la schimbul de corespondență din care ar rezulta feedback-ul pozitiv primit de petentă, reclamatul precizează că acestea includ în mare parte conversații de echipă (la care este copiată și managerul ei direct) în care toată echipa este felicitată, împreună cu petenta. Feedbackul primit exclusiv de către Petentă se referă în mare parte la activități basic, care nu justificau alocarea acesteia pe proiecte mai complex decât cele pe care le derula.

123. Totodată, prin raportare la data primirii feedbackului pozitiv prezentat (ulterior februarie 2020), rezultă că acesta a fost acordat după finalizarea PIP. Astfel, se confirmă că sprijinul suplimentar acordat de managerul său a fost unul benefic petentei și în niciun caz nu poate fi calificat ca o hărțuire.

124. În ceea ce privește modalitatea de desfășurare a evaluării anuale, reclamatul adaugă că managerul petentei i-a cerut doar să se conformeze politicilor și deadlineului intern (sfârșitul lunii mai), stabilit de , Vicepreședintele companiei, și a fost anunțat în sistemul intern.

125. Solicitățile adresate petentei de către managerul său au fost identice ca cele adresate celorlalți colegi, fără a fi evidențiate fapte de hărțuire, iar din moment ce a fost un termen general aplicabil pentru toate echipele, , cel de-al doilea reclamat nu a putut da curs solicitării petentei de prelungire a acestuia cu încă o lună.

126. Din toate mențiunile făcute anterior și probele furnizate, reclamatul consideră că rezultă fără echivoc că abordarea și comportamentul societății angajatoare față de petentă a fost una echilibrată și justificată de situația specifică a activității și performanțelor petentei. Aceasta a beneficiat de aceleași oportunități decât ceilalți colegi, iar în momentul în care rezultatele au arătat că aceasta are nevoie de mai multă îndrumare și pregătire i s-a oferit tot sprijinul conform politicilor companiei. Prin urmare, chiar petenta a beneficiat de chiar mai multe drepturi decât ceilalți colegi care au avut capacitatea de a atinge performanțele necesare poziției ocupate în perioada de îndrumare standard.

127. Astfel, petenta a beneficiat de pregătire suplimentară, dar și de toate beneficiile funcției deținute precum și de sprijinul continuu al HR, fapt care denotă că, în cauză, nu există indicii cu privire la un comportament intimidant, ostil sau degradant din partea angajatorului, situație în care acuzațiile petentei cu privire la hărțuire sunt neîntemeiate.

128. Având în vedere toate aspectele detaliate, reclamatul solicită C.N.C.D. să ia act de faptul că aspectele sesizate de către petentă nu reprezintă o discriminare sau o hărțuire și nu se impune sancționarea angajatorului.

129. De asemenea, reclamatul solicită să fie administrate ca mijloace de probă înscrisurile atașate punctului de vedere formulat, precum și alte înscrisuri care se vor dovedi necesare pe parcursul soluționării sesizării de către C.N.C.D., precum și pentru a răspunde la înscrisurile și înregistrările comunicate odată cu citația și audierea managerului superior ierarhic al șefei petentei, respectiv , pentru a se înțelege contextul real în care s-au desfășurat faptele invocate de către petentă.

130. Prin concluziile scrise depuse la dosar și înregistrate cu nr. 6805/02.11.2020, reclamatul reiterează susținerile cu privire la excepția de neкомпetență materială a C.N.C.D., având în vedere faptul că analiza legalității măsurilor luate de angajator este un atribut exclusiv al instanței de dreptul muncii, aspectele reclamate de petentă vizând, de fapt, modalitatea în care acesta își desfășura la acel moment activitatea în cadrul companiei, sarcinile primite și

modalitatea de alocare a acestora, precum și planurile de îmbunătățire a performanței pe care petenta a trebuit să le urmeze ca urmare a deciziei angajatorului.

131. De asemenea, susține excepția invocată din oficiu în cadrul ședinței de audieri, cu privire la eventuale tratamente abuzive la care face trimitere petenta.

132. Reclamatul neagă afirmațiile petentei din cadrul ședinței de audieri și punctează următoarele:

- petenta a fost recrutată personal de managerul său direct, pentru a face parte din echipa acesteia de SE Hub - HCM, care împreună cu celelalte echipe este coordonată de – Director SE Hub – HMC; procesul de recrutare al petentei a durat mai mult de șase luni de zile.
- încă din cadrul primei întâlniri cu din cadrul HR, din data de 02.07.2019, petentei i s-au adus la cunoștință mijloacele pe care le are la dispoziție pentru a face eventualele sesizări cu privire la nemulțumirile sale, care la acel moment vizau atât relația cu superiorul său ierarhic, cât și relația sa cu mentorul desemnat.
- Ulterior acestei întâlniri, petenta a avut parte de multe întâlniri cu persoane din cadrul HR România, care au rămas strict confidențiale.
- HR a încercat de fiecare dată să îi ofere sprijinul necesar și să găsească soluții, sens în care au fost organizate inclusiv întâlniri cu petenta și cu persoanele ierarhic superioare managerului petentei.
- Persoanele care au participat la aceste întâlniri au concluzionat că nemulțumirile Petentei se refereau strict la alocarea sarcinilor de lucru, la organizarea etapelor necesare pentru a satisface nevoile clienților și la politicile de evaluare interne, aspect care rămâne o decizie a managerului, fără a fi identificat un comportament abuziv sau limitativ din partea superiorului ierarhic cu privire la petentă.
- Totodată, s-a concluzionat că petenta avea un comportamentul neadecvat și în loc de a se concentra pe atribuțiile sale și de a se încadra în termenele indicate de managerul direct s-a focusat mai degrabă pe schimbarea managerului său, solicitând cu vehemență să se schimbe regulile și politicile companiei în acest sens.
- Pe baza feedback-ului primit de la clienții și colegii cu care interacționase petenta până la acel moment s-a ajuns la concluzia că acest comportament neadecvat al petentei este rezultatul neînsușirii temeinice a cunoștințelor în perioada de training standard de șase luni, neputând să preia sarcinile pe cont propriu, fără a pune în pericol clientul.
- Soluțiile găsite în acest sens au fost de prelungire a perioadei de training până la zece luni (durata maximă de care poate beneficia un salariat în cadrul companiei) și de a urma un Improvement Plan – PIP, pentru a-i permite petentei să-și însușească cunoștințele pe care nu a reușit în perioada de training.
- Implementarea și urmarea unui PIP este o practică uzuală la nivelul companiei, care a fost folosită și pentru alți angajați (inclusiv Directorul Senior al departamentului SE Hub - HMC – , a urmat un PIP).
- Potrivit regulilor interne ale companiei, angajaților care nu au rezultatele scontate într-un timp rezonabil de la angajare li se dă posibilitatea de a beneficia de o pregătire suplimentară cu scopul unei cunoașteri mai bune a cerințelor impuse de locul de muncă și de îmbunătățire a performanțelor.

- Din declarațiile făcute în dosar a rezultat în mod clar că, în ciuda refuzului inițial de a urma PIP-ul și în urma tuturor discuțiilor avute cu persoane din cadrul companiei în cadrul cărora i-au fost explicate rolul și finalitatea acestui PIP, într-un final, petenta l-a acceptat și parcurs, dând dovadă ulterior de o îmbunătățire a performanței.
- Nemulțumirile petentei față de managerul său direct au continuat însă, refuzând chiar să respecte deadline-urile impuse de către șef. Totodată, a continuat să solicite și să aibă întâlniri cu persoane din cadrul HR Oracle care de fiecare dată i-au răspuns în același sens.
- Față de solicitările de schimbare a liniei de raportare, HR i-a comunicat în nenumărate rânduri Petentei că acest lucru nu este posibil. Schimbarea liniei de raportare (adică schimbarea managerului direct pe orizontală sau pe verticală) nu este posibilă potrivit politicilor interne pentru că echivalează cu un transfer intern, pentru care petenta ar fi trebuit să aplice separat și să fie acceptată de managerul unei alte echipe.
- Compania nu poate fi obligată să modifice prin transfer poziția/locul de muncă al unei persoane, acest lucru însemnând în sine o nouă angajare pe o poziție diferită decât cea pentru care fusese angajată petenta.

133. Prin urmare, reclamatul apreciază că cele prezentate mai sus dovedesc lipsa de temeinicie a susținerilor petentei și confirmă că acestea sunt simple nemulțumiri cu privire la politicile interne și modul de organizare al companiei, care se aplică la fel pentru toți angajații săi. De asemenea, evenimentele relatate confirmă că în cauză nu sunt incidente fapte de discriminare sau de hărțuire, motiv pentru care se impune respingerea sesizării.

134. Concret, reclamatul precizează că petenta nu a indicat persoanele prin raportare la care ar fi fost discriminată în concret, nu a indicat situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă, pentru că s-a dovedit că nu a fost izolată și că și alte persoane au urmat procedura PIP (inclusiv ierarhic superioare petentei), atunci când a fost necesar pentru sprijinul salariatului.

135. Totodată reclamatul apreciază că a dovedit faptul că numărul de proiecte alocate petentei nu era diferit de cel alocat celorlalți colegi, aceasta beneficiind de un volum de muncă similar (conform criteriile Oracle, cunoștință, experiență, performanță, etc.), iar criteriul convingerilor "*profesionale*" nu constituie un veritabil criteriu de discriminare conform art. 2 (1) din O.G. nr. 137/2000, care se referă strict la noțiunea de convingeri religioase.

136. În concluzie, reclamatul consideră că nu sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări întrucât nu rezultă existența vreunei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate și nici nu există situații comparabile cărora angajatorul să le fi aplicat un tratament diferit. Petenta nu a prezentat nicio situație care să poată fi comparabilă, motiv pentru care se impune respingerea sesizării.

137. Dincolo de absența unui criteriu, reclamatul apreciază că în cauză nu sunt îndeplinite condițiile pentru a se reține nici existența unor fapte de hărțuire, conform art. 2 (5) din O.G. nr. 137/2000, întrucât argumentele și afirmațiile petentei nu constituie indicii ale unui comportament intimidant, ostil sau degradant cu privire la persoana sa, neputându-se încadra în reglementarea mai sus menționată.

138. Reprezentanții companiei angajatoare nu au fost pasivi la cele sesizate de petentă, au sprijinit-o de fiecare dată, și au inițiat imediat întâlniri cu acesta, răspunzând solicitărilor foarte prompt în încercarea de a găsi soluții.

139. Prin urmare, reclamatul consideră că abordarea și comportamentul societății

angajatoare față de petentă a fost una echilibrată și justificată de situația specifică a activității și performanțelor acesteia, întrucât a beneficiat de aceleași oportunități ca și ceilalți colegi, iar în momentul în care rezultatele au arătat că aceasta are nevoie de mai multă îndrumare și pregătire i s-a oferit tot sprijinul conform politicilor companiei. S-a ajuns astfel în situația în care petenta să beneficieze de chiar mai multe drepturi decât ceilalți colegi care au avut capacitatea de a atinge performanțele necesare poziției ocupate în perioada de îndrumare standard.

140. Față de cele de mai sus, reclamatul solicită să se constate că, în cauză, nu există indicii cu privire la un comportament intimidant, ostil sau degradant din partea companiei, situație în care acuzațiile petentei cu privire la hărțuire sunt neîntemeiate.

Sușinerile

141. În cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020, cel de-al doilea reclamat invocă excepția de necompetență materială pentru eventuale abuzuri.

142. Cel de-al doilea reclamat formulează punct de vedere prin reprezentant convențional ales, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6414/14.10.2020 și arată, cu titlu preliminar, că respinge orice acuzație de discriminare și/sau hărțuire care a fost inclusă în sesizare, presupusele fapte prezentate în memoriul inițial și în completare de către petentă nefiind reale, nemulțumirile sale cu privire la desfășurarea relațiilor de muncă neavând nicio legătură cu vreo faptă de discriminare sau de hărțuire.

143. Reclamata adaugă că i-a oferit petentei tot sprijinul necesar pentru a se integra în departamentul din care face parte și pentru a dobândi cunoștințele necesare postului pe care îl ocupă în cadrul Oracle România, respectiv Sales Consultant - SCC Solutions - HCM. Astfel, colaborarea cu petenta s-a dorit a fi una normală, aceasta trebuind să parcurgă toți pașii și etapele prevăzute de politicile interne ale companiei, prin raportare la experiența anterioară a acesteia.

144. Reclamata susține apărările companiei în sensul că, în realitate, sesizarea petentei se bazează pe faptul că așteptările acesteia cu privire la evoluția sa profesională în cadrul companiei (din punct de vedere al sarcinilor de muncă, ale cunoștințelor dobândite și a experienței sale) nu au fost complet obiective și realiste și de aceea nu au putut fi satisfăcute integral, această situație determinând nemulțumiri.

145. Astfel, reclamata consideră că nu s-a ajuns la această situație din cauza unei situații inechitabile, discriminatorii sau din cauza unei hărțuiri a petentei, ci strict ca urmare a aplicării aceluiași principii pe care compania și managerii le aplică pentru toți ceilalți angajați, prin raportare la progresul profesional pe care fiecare dintre aceștia îl înregistrează; în ceea ce privește performanțele petentei la locul de muncă, acestea nu au fost mereu satisfăcătoare, fiind necesare o serie de sesiuni de pregătire suplimentară, fapt pentru care, în calitate de manager al acesteia, nu a putut da curs anumitor solicitări și nu i-au permis trecerea la următoarea etapă de sarcini, care urmau a fi alocate.

146. Reclamata invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește analiza încălcării legislației muncii, având în vedere nemulțumirile petentei care privesc, de fapt, modalitatea în care aceasta își desfășoară activitatea în cadrul companiei, aspecte privind modalitatea în care i se alocu sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte în funcție de experiența și rezultate obținute, situație care nu are nicio legătură cu discriminarea.

147. Referirile la faptele discriminatorii/hărțuire sunt, în opinia reclamatei, pur generale și fără

conținut, fiind de fapt nemulțumiri ale petentei legate de modalitatea de organizare în departament și de structura ierarhică.

148. Reclamata susține apărarea companiei formulată deja la dosar, în sensul că o soluție a C.N.C.D. cu privire la toate aspectele invocate în sesizare și în completare ar implica în mod obligatoriu și o analiză cu privire conținutul atribuțiilor petentei, precum și posibilitatea angajatorului de a pune accent pe anumite atribuții din fișa postului în perioade diferite, pe baza criteriilor interne bine stabilite, analiză care consideră că ar exceda atribuțiilor C.N.C.D.

149. Reclamata dorește să detalieze situația de fapt, cuprinzând un istoric al procesului de Onboarding al petentei și al eforturilor sale susținute de integrare pentru petentă în cadrul echipei la standardele cerute de clienții companiei, o descriere comparativă a alocării petentei pe proiectele companiei prin comparație cu alocarea colegilor săi din care rezultă că petenta a fost inclusă în numeroase și suficiente proiecte în raport de pregătirea sa profesională, o descriere a procesului de evaluare anuală a petentei care s-a desfășurat cu dificultate din cauza omisiunii acesteia de a-și completa analiza privind respectarea țintelor anuale aplicabile, rapoartele detaliate din sistemele companiei cu privire la rezultatele nesatisfăcătoare ale activității acesteia.

150. În susținerea explicațiilor sale cu privire la deciziile manageriale luate în legătură cu activitatea petentei cu respectarea politicilor companiei aplicabile, reclamata atașează și capturi de ecran ale corespondenței relevante purtată cu petenta.

151. Concret, reclamata punctează că, atât deciziile sale, cât și ale superiorul său, , după analiza performanțelor și rezultatelor petentei și conform politicilor interne ale companiei, au fost că aceasta nu era încă în măsură să preia sarcinile pe cont propriu, fără a pune în pericol calitatea serviciilor oferite clienților.

152. În acest sens, reclamata a propus să se inițieze un plan informal de îmbunătățire a performanței (denumit intern "Performance Improvement Plan - PIP"), prin care să i se ofere petentei posibilitatea de a exersa și de a accesa aplicațiile și sistemele Oracle într-un mediu de test, sigur, fără impact în livrabilele către clienți.

153. Reclamata reiterează că s-a implicat în mod constant în dezvoltarea profesională a petentei sprijinind-o la nivelul maxim al abilităților sale și în consonanță cu regulile de bună-conduită în cadrul companiei, niciodată nu a hărțuit-o, negând cu vehemență orice asemenea faptă comisă față de colegii petentei.

154. Din păcate însă, reclamata a constatat că petenta nu a reușit întrutotul să se adapteze la munca din cadrul unei societăți internaționale, unde fiecare persoană are anumite responsabilități.

155. Reclamata dorește să sublinieze faptul că nu sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări în sensul celor de mai sus, în lipsa vreunei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate și nici nu există situații comparabile cărora, în calitate de manager să le fi aplicat un tratament diferit.

156. De asemenea, reclamata apreciază că nu au fost prezentate fapte pe baza cărora să fie dovedită existența unei discriminări, conform art. 20 (6) din O.G nr. 137/2000 și nici nu au fost prezentate fapte concrete care să permită a se dovedi existența unei discriminări sau a unei hărțuiri, toate aspectele invocate de petentă fiind de fapt nemulțumiri în legătură cu relația cu aceasta, în calitate de manager direct, modalitatea în care i se alocău sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte în funcția de experiența și rezultate obținute.

157. Din contră, tocmai prin capturile de ecrane și explicațiile din anexele la punctul de vedere, se poate deduce că petenta a fost tratată în mod echidistant în raport de colegii săi, ba mai mult, s-ar putea argumenta chiar că petenta a beneficiat de un efort mai susținut din partea sa decât alți colegi, pentru a-i facilita procesul de învățare și pentru a o putea ajuta să-și realizeze sarcinile în cadrul companiei.

158. De altfel, reclamata adaugă că petenta nici nu indică în mod specific un criteriu de discriminare verosimil, care să fi fost la baza presupuselor situații discriminatorii invocate de aceasta.

159. Prin urmare, faptele descrise de aceasta ca fiind acte de discriminare și hărțuire au la bază doar politici interne bine stabilite și decizii luate pe baza unor circumstanțe reale și cu privire la care nu s-a indicat vreun criteriu de discriminare, în condițiile în care reclamata consideră că doar a instruit-o pe petentă ce să facă în perioada următoare, atribuind sarcini cu termene clare, raportate la nivelul de pregătire și rezultatele obținute de aceasta.

160. Astfel, reclamata apreciază că, faptul că petenta nu a performat conform așteptărilor companiei nu este un aspect care îi poate fi imputat ei sau companiei.

161. În acest context, reclamata reiterează faptul că activitatea companiei este una foarte dinamică și care trebuie să se adapteze mereu la schimbările de pe piața IT care este în continuă evoluție, astfel că salariații trebuie să se integreze cu rapiditate și să răspundă la solicitări în conformitate cu politicile companiei și fără a necesita sprijinul celorlalți colegi atunci când nu este necesar; într-un mediu dinamic de business, ședințele apar în fiecare minut/sfert/jumătate de oră, în funcție de nevoile clienților, acestea trebuind a fi onorate, cu participare completă din partea fiecărui angajat/echipe, conform pregătirii și rezultatelor obținute până la acel moment.

162. Raportat la cazul petentei, reclamata dorește să mai adauge că aceasta a avut un start lent (în comparație cu persoanele angajate în aceeași perioadă cu aceasta) în a asimila și a pune în practică noțiunile tehnice aferente rolului său, însă, în ciuda acestor aspecte, a fost sprijinită constant, datorită competențelor de limbă franceză, a experienței anterioare în departamente de resurse umane, inclusiv internaționale.

163. În acest sens, după efectuarea trainingului inițial i s-a permis să intre într-o perioadă de testare în care să exerseze într-un mediu de test (fără impact asupra clienților societății) scenarii și activități tehnice și, chiar dacă în această perioadă, petenta nu fost productivă pentru societate, a continuat să fie plătită de companie. De asemenea, a primit feedback constant și constructiv din partea sa la care nu a reacționat corespunzător.

164. În dovedirea celor menționate, reclamata atașează înscrisuri depuse și de primul reclamat

165. În realitate, reclamata consideră că nici din petiția inițială, nici din completarea petentei transmisă prin e-mail în data de 14.06.2020, nu a reușit să explice care sunt motivele de discriminare aplicabile în cauză, nu există vreun indiciu cu privire la faptul că petenta a beneficiat de un tratament diferențiat față de alți angajați aflați în situații similare și că acest presupus tratament diferențiat ar fi avut la baza vreun criteriu de discriminare, ceea ce justifică respingerea sesizării. De altfel, chiar petenta recunoaște că, în realitate, motivele invocate de aceasta privesc strict nemulțumirile rezultând din *"mediul de lucru complex, specific unei corporații"*.

166. De asemenea, reclamata adaugă că susținerea petentei că ar fi săvârșit fapte de natură să afecteze demnitatea acesteia sunt neîntemeiate; astfel, contrar celor susținute de petentă, reclamata precizează că nu i-a "interogat" colegii cu privire la interacțiunile acestora cu

petenta, discuțiile purtate cu aceștia și cu toți membrii echipei în general desfășurându-se în mod transparent în cadrul procedurilor de lucru obișnuite.

167. De asemenea, reclamata consideră neîntemeiate susținerile petentei în sensul în care ar fi lezat-o pe aceasta prin faptul că i-a adus la cunoștință faptul că ar divulga informația confidențială constând în faptul că este implicată în PIP.

168. Practic, reclamata dorește să sublinieze faptul că petenta a încălcat politicile companiei și a divulgat cu bună-știință dificultățile pe care le întâmpina în parcursul său profesional, faptă pe care în mod obiectiv nu ar fi trebuit să o săvârșească niciodată, dată fiind sensibilitatea acestei informații și pe care însăși managerul direct nu o divulgase către colegii săi.

169. Concret, reclamata punctează faptul că realizările petentei au apărut cu greutate și au fost sub așteptări, aspect care rezultă din evaluarea anuală a acesteia, acesta fiind de altfel motivul pentru care a fost inclusă în programul PIP, iar impactul pozitiv și încurajator al programului rezultă chiar din auto-evaluarea petentei care a indicat o creștere a nivelului său. Conform graficelor inserate de reclamată, autoevaluarea petentei arată că reușise să devină independentă doar pe un modul, ceea ce era insuficient pentru rolul și responsabilitatea ei în cadrul rolului.

170. În legătură cu *"convocările cu Departamentul de Resurse Umane"*, reclamata reiterează că aceste întâlniri au avut loc ca urmare chiar a sesizărilor repetate formulate de petentă, potrivit programului de lucru al departamentului respectiv și ținând cont de proiectele în lucru ale angajaților participanți.

171. Reclamatul aduce argumente în apărare inclusiv raportat la evaluarea petentei, ocazie cu care aceasta ar fi omis să își completeze în mod corect informațiile solicitate în sistem, deși modul de completare era disponibil pe intranetul companiei, iar întârzierile cauzate de dificultățile petentei au afectat întreaga planificare a echipei și au periclitat respectarea termenului de finalizare a evaluării stabilit de conducerea companiei.

172. Reclamata consideră că susținerile petentei în sensul că nu ar fi beneficiat de egalitate de șanse sau că i-ar fi fost îngrădită libertatea de exprimare sunt neîntemeiate, aducând drept argument chiar susținerile acesteia, că și-a exercitat în mod plener acest drept atât față de șeful ierarhic, cât și față de conducerea companiei și Departamentul de Resurse Umane în cadrul multiplelor întâlniri în care și-a exprimat nemulțumirile.

173. Astfel, reclamata apreciază că petenta a beneficiat de tot sprijinul său și al companiei pentru a se integra în echipă, astfel că trebuie să-și asume simpatiile și antipatiile inerente la orice loc de muncă în relațiile cu colegii săi și să se străduiască mai mult să se integreze în colectiv.

174. Raportat la acuzele de hărțuire, reclamata consideră că niciun aspect din cele învederate din corespondența și discuțiile care au avut loc nu pot să facă dovada unui comportament intimidant sau ostil. Toate aceste circumstanțe au fost conforme cu rolul unui manager, care poate să aloc sarcinile în vederea onorării angajamentele contractuale și pentru a livra ceea ce se așteaptă în timpul stabilit prin contractele încheiate cu clienții companiei.

175. Reclamata dorește să concluzioneze aducând în apărare documentul "Resource management" atașat punctului de vedere al primului reclamat, unde este prezentată modalitatea în care se alocă sarcinile de muncă în cadrul departamentului din care face parte petenta, document din care rezultă că alocarea sarcinilor și împărțirea pe proiecte sunt făcute de manageri.

176. De asemenea, din documentul "Extras din sistemul intern Oracle România", care poate fi accesat de fiecare salariat, reclamatul subliniază că rezultă foarte clar că angajatul trebuie să își însușească cunoștințele și să fie complet operațional într-o perioadă de maxim șase luni.

177. Or, prin raportare la data angajării petentei, această perioadă a fost cu mult depășită, fiindu-i acordat sprijin suplimentar atât de către managerul său, cât și de HR companiei și după expirarea perioadei de training de șase luni (PIP la care s-a făcut trimitere anterior).

178. În concluzie, reclamata solicită să se constate că, în cauză, nu există indicii cu privire la un comportament intimidant, ostil sau degradant din partea sa sau a companiei reclamate, situație în care acuzațiile petentei cu privire la hărțuire sunt neîntemeiate.

V. Motivele de fapt și de drept

179. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta reclamă hărțuirea din partea șefei sale, cu încălcarea drepturilor stipulate în Regulamentul Intern al companiei – art. 39, dreptul la egalitatea de șanse și tratament, Politica privind hărțuirea la locul de muncă, alineatele 174 și 177 ale art. 5 din Codul Muncii, alineatele 1, 2, 3 și 4 din art. 8 și art. 39 alin. 1 din Codul Muncii, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

180. Concret, petenta este angajată a companiei reclamate din data de 11.02.2019 pe funcția de Sales Consultant – SCC Solutions – HCM/Analist, cod COR 251201, pentru nivelul de carieră intern IC2, fiind în subordinea directă a doamnei , cel de-al doilea reclamat, contractul individual de muncă fiind încheiat pe perioadă nedeterminată, cu perioadă de probă 90 de zile.

181. În data de 27 ianuarie 2020, petenta a formulat către angajator plângerea înregistrată cu nr. 191270 în care reclama hărțuirea, tratamentul abuziv din partea șefului ierarhic și discriminarea față de restul echipei.

182. De asemenea, petenta s-a adresat și Inspectoratului Teritorial de Muncă cu privire la faptul că a fost agresată, discriminată și hărțuită la locul de muncă, prin răspunsul nr. P1384/9737/CRM/05.03.2020 fiind îndrumată să se adreseze instanței de judecată sau C.N.C.D.

183. După analiza performanțelor și rezultatelor petentei, conform politicilor interne ale Oracle, managerul direct al petentei și superiorul acesteia au luat decizia ca aceasta să urmeze un plan informat de îmbunătățire a performanței (denumit intern Performance Improvement Plan – PIP), pentru a beneficia de o pregătire suplimentară cu scopul unei cunoașteri mai bune a cerințelor impuse de locul de muncă și de îmbunătățire a performanțelor. Cu toate că inițial petenta nu a fost de acord cu această abordare, planul urma să fie implementat în data de 06.01.2020.

184. Colegiul director ia act de excepțiile invocate în cauză, respectiv:

- excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la eventuale abuzuri și conflicte de muncă invocată din oficiu în cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020 și susținută de reclamați;
- excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește un posibil litigiu de dreptul muncii invocată de reclamați, având în vedere nemulțumirile petentei care privesc desfășurarea relațiilor de muncă dintre aceasta, managerul ei, (cel de-al doilea

reclamat) și alți reprezentanți ai companiei.

185. În drept, 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.

186. În conformitate cu dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

187. De asemenea, Colegiul director reține că excepțiile de necompetență materială cu privire la eventuale abuzuri și conflict de muncă invocate din oficiu în cadrul ședinței de audieri din data de 19.10.2020 și susținută de reclamanți atât în cadrul ședinței de audieri, cât și prin punctele de vedere formulate la dosarul cauzei, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor au fost puse în discuție părților și analizate în cadrul ședinței de audieri când a fost prezentă atât petenta, cât și reclamanții:

”art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

188. Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție posibila încălcare a dreptului la muncă, respectiv hărțuirea la locul de muncă din partea șefului ierarhic și a conducerii companiei, prin tratament diferit aplicat petentei față de alți angajați ai societății reclamate.

189. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile din litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

190. Colegiul ia act de excepțiile de necompetență materială invocate în cauză și apreciază, în ceea ce privește posibilele abuzuri, astfel cum le-a numit petenta, din partea șefului ierarhic (cel de-al doilea reclamat), că C.N.C.D. nu poate analiza și nu se poate pronunța cu privire la aspectele ce ar putea îmbrăca elementele unei fapte penale, în acest sens doar organele de cercetare / urmărire penală ar putea să efectueze cercetări, respectiv instanța de judecată este îndrituită să se pronunțe.

191. Prin urmare, Colegiul director decide, cu unanimitate de voturi, admiterea excepției de necompetență materială pentru abuzurile invocate în plângerea sa de către petentă.

192. În ceea ce privește posibilul conflict de muncă invocat de reclamat, Colegiul consideră că solicitările petentei nu vizează legalitatea actelor încheiate de angajator din perspectiva dreptului muncii, ci tratamentul aplicat în cazul său, raportat la stabilirea atribuțiilor de serviciu prin prisma poziției ocupate la nivelul companiei, deci aspecte ce intră în sfera de competență a C.N.C.D.

193. Astfel, Colegiul director urmează a analiza aspectele sesizate de petentă care nu privesc legislația muncii, ci discriminarea și hărțuirea de către managerul direct și de către companie prin reprezentanții săi, mai ales prin atitudinea pasivă a acestora când a sesizat fapte ce nu au legătură cu bunele practici ale unui angajator.

194. În analiza fondului cauzei, Colegiul se raportează la argumentarea adusă de reclamați și constată că, pentru analiza aspectelor sesizate de petentă, este necesară, în același timp, o analiză a modului în care aceasta și-a desfășurat activitatea în cadrul companiei pentru perioada reclamată, sarcinile primite, planurile de îmbunătățire a performanței pe care aceasta a trebuit să le urmeze ca urmare a deciziei angajatorului.

195. Astfel, în acest context, chiar dacă această analiză a anumitor aspecte prezentate de petentă ar putea face obiectul unui litigiu de muncă, care nu se află în sfera de competență de soluționare a C.N.C.D., Colegiul decide unirea excepției de necompetență materială care ar viza un posibil conflict de muncă cu fondul cauzei, C.N.C.D. fiind îndrituit prin lege specială în a analiza comiterea unei posibile fapte contravenționale în relațiile de muncă din perspectiva respectării dreptului la un tratament egal recunoscut angajaților.

196. Concret, nemulțumirile petentei legate de modalitatea în care i se alocă sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte în funcție de experiență și rezultate obținute, pot îmbrăca forma unei discriminări atunci când, din perspectiva unei comparații, un angajat ar fi tratat în mod necorespunzător spre deosebire de alt coleg, aflat în situație comparabilă.

197. Prin urmare, este evident că, în acest context, pentru a-și îndeplini atribuțiile corespunzătoare sferei de competență, C.N.C.D. se găsește în postura de a dispune, în mod evident, o analiză a modalității în care este organizată activitatea la nivelul departamentului în care este angajată petenta, sarcinile stabilite pentru fiecare angajat etc., aspecte care țin, într-adevăr, de aplicarea prevederilor din legislația de dreptul muncii, dar care nu sunt analizate pentru a fi cenzurate sau anulate, ci doar supuse analizei din perspectiva îndeplinirii obligației angajatorului de a trata egal persoane aflate în situații comparabile.

198. Pe fond, în strânsă legătură cu aspectele reținute mai sus prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției 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, astfel 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.

199. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă,

„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”.

200. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

201. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

202. Concret, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

203. Astfel, Colegiul director se raportează la apărarea reclamatului și reține că, din perspectiva acestuia ca angajator, din punctul de vedere al sarcinilor de muncă, al cunoștințelor dobândite și necesare postului pe care îl ocupa în cadrul companiei, de Sales Consultant - SCC Solutions – HCM și astfel, a experienței deținute, așteptările în ce-o privește pe petentă nu au putut fi satisfăcute integral.

204. În mod similar ca și în cazul altor angajați, colaborarea cu petenta trebuia să parcurgă toate etapele prevăzute de politicile interne ale companiei pentru postul de junior (începător) pe care aceasta îl ocupa, prin raportare la experiența anterioară a acesteia, la progresul pe care îl înregistrează și capacitatea de a se adapta la activitatea desfășurată.

205. În speța de față, compania reclamată a oferit justificări cu privire la refuzul angajatorului în a da curs anumitor solicitări ale petentei, în momentul în care s-a constatat că acestea nu corespundeau politicilor interne și depășeau experiența și rezultatele înregistrate de către aceasta până la acel moment, fapt pentru care nu i s-a permis trecerea la următoarea etapă de sarcini care urmau să-i fie alocate.

206. Colegiul ia act de apărarea angajatorului raportat la evaluarea progresului petentei la locul de muncă, constatările acestuia în ceea ce privește performanțele obținute de petentă în desfășurarea activităților conform fișei postului și reține că au fost necesare o serie de sesiuni de pregătire suplimentară pentru a o putea ajuta pe aceasta să atingă performanța necesară.

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

207. Prin urmare, Colegiul apreciază că, prin întâlnirile succesive pe care petenta le-a avut cu reprezentanții departamentului HR pentru analizarea situației în care se regăsea, prin identificarea unei soluții pentru îmbunătățirea performanțelor, respectiv implementarea unui plan informal de îmbunătățire a performanței (PIP), compania a dovedit implicare și comportament activ prin acțiuni concrete de susținere a petentei pentru ca aceasta să-și continue activitatea în cadrul companiei.

208. Colegiul director consideră important în analiza situației supusă analizei C.N.C.D. și profilul companiei angajatoare, sens în care, având în vedere faptul că activitatea companiei este una foarte dinamică, într-o continuă adaptare la schimbările de pe piața IT, salariații săi ar trebui să dovedească capacitate de integrare rapidă în mediul dinamic de business și să răspundă la solicitări în conformitate cu politicile companiei, fără a necesita sprijinul celorlalți colegi atunci când nu este necesar.

209. Concret, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului în ceea ce privește parcursul profesional al petentei în cadrul companiei și reține că aceasta a efectuat trainingul inițial, ulterior, intrând într-o perioadă de testare pentru a exersa într-un mediu de test (fără impact asupra clienților societății) scenarii și activități tehnice.

210. După finalizarea acestei perioade de testare, petentei i-au fost alocate sarcini de muncă de către managerul său, dintre care unele au fost îndeplinite în mod corespunzător, iar altele parțial, în acest sens, petenta reacționând la feedback-ul primit din partea managerului său.

211. Concluzionând, având în vedere reținerile anterioare în speța dedusă spre soluționare și definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

212. Analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă petenta ca fiind încălcat este dreptul la muncă, la atribuirea de sarcini în cadrul departamentului unde își desfășoară activitatea, precum și demnitatea personală.

213. Astfel, domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este reglementat în partea a doua a O.G. nr. 137/2000, iar în conformitate cu art. 7 lit. a și b din O.G. nr. 137/2000 *"Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) *încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*

b) *stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*

(...)"

214. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că departamentul coordonat de cel de-al doilea reclamat în calitate de manager cuprinde un număr total de 8 angajați în România, dintre care 6 sunt femei, iar 2 sunt bărbați, petenta raportându-se la colegii săi de departament, indiferent de gen, cărora li se atribuiau proiecte de lucru.

215. Aspectul adus în discuție de petentă în ceea ce privește criteriul discriminării la care a fost supusă, Colegiul ia act de clarificările acesteia la solicitarea C.N.C.D., respectiv convingerile personale în ceea ce privește practicile manageriale ale societății manifestate înainte de *improvement plan*, atingerea demnității personale prin faptele șefei sale, crearea unei imagini negative în ceea ce o privește în fața colegilor și a managementului superior, intimidarea colegilor pentru a afla discuțiile sale personale cu aceștia și afirmații la adresa sa cu scopul de a o izola de restul echipei, egalitatea de șanse în comparație cu restul echipei, șefa sa nealocând-o pe proiecte pentru o perioadă, îngrădirea libertății de exprimare.

216. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamațiilor trebuie să existe un raport de cauzalitate.

217. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat, astfel cum se reglementează prin O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. 6: *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”*

218. Totodată, potrivit art. 4 din Directiva Consiliului 97/80/CE: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

219. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 10 martie 2005, Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: *„în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un applicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); *„privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

220. Coroborând aspectele reținute conform obiectului sesizării, apărarea reclamațiilor, documentele depuse la dosar, Colegiul constată că, în speță, petenta invocă nemulțumiri privind modalitatea în care aceasta își desfășura activitatea în cadrul companiei, respectiv modalitatea în care i se alocu sarcini de muncă și în care era alocată pe anumite proiecte,

planul de îmbunătățire a performanței pe care aceasta a trebuit să îl urmeze ca urmare a deciziei angajatorului, nemulțumiri legate de modalitatea de organizare în departament și de structura ierarhică. De asemenea, ca parte a tratamentului de discriminare la locul de muncă, petenta aduce în discuție nemulțumirile sale cu privire la politicile interne și modul de organizare al companiei și, în cele din urmă, desfășurarea relațiilor de muncă dintre aceasta, managerul său, (cel de-al doilea reclamat) și alți reprezentanți ai companiei.

221. Concret, Colegiul reține că reclamatul a făcut dovada, prin argumentele folosite în apărare precum și documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriul invocat de aceasta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

222. Astfel, reclamatul a oferit detalii cu privire la modalitatea în care se alocă sarcinile de muncă și împărțirea pe proiecte în cadrul departamentului din care face parte petenta (pe baza anumitor principii cum ar fi cunoștințe, limbi străine vorbite, disponibilitate), alocarea bazându-se pe profilul fiecărui angajat (senior sau junior), precum și pe performanța individuală.

223. În acest sens, cu privire la acest aspect, Colegiul reține că reclamatul a inversat sarcina probei, demonstrând că petentei i-a fost alocat un număr mediu de proiecte prin raportare la ceilalți colegi din departament ca și petenta (care o aveau ca manager pe șefa petentei, cel de-al doilea reclamat), precum și prin raportare la alți doi salariați cărora nu le-au fost alocate proiectele de către cel de-al doilea reclamat, însă au făcut parte din aceeași echipă de onboarding (au început activitatea în același timp), astfel cum rezultă din tabelul prezentat la pagina 18 din punctul de vedere formulat la dosar cu nr. de înregistrare 6371/14.10.2020, cu eludarea numelor colegilor petentei.

224. În mod similar, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului în ceea ce privește atitudinea angajatorului față de petentă și apreciază că, astfel cum rezultă din expunerea comparativă cu alți colegi cu care a făcut parte din echipa de onboarding, raportat la numărul de ore suplimentare de training de care au beneficiat, petenta a avut un total de 620 în primele 6 luni, respectiv 844 de ore de training în primul an (cifra cea mai mare).

225. Astfel, Colegiul constată că se poate deduce un comportament activ de implicare a angajatorului pentru creșterea performanțelor petentei, cu atât mai mult cu cât, deși perioada standard de îndrumare (mentoring prin alocarea unui coleg senior pentru a sprijini noii veniți) era de șase luni, petentei i s-a acordat timp de îndrumare zece luni, fiindu-i acordat sprijin suplimentar de către managementul său și HR și după expirarea perioadei de training de șase luni.

226. Colegiul apreciază, prin urmare, că nu există elemente ce pot descrie un comportament discriminatoriu din partea angajatorului sau al managerului departamentului din care face parte petenta, situații diferite între petentă și colegii acesteia de pe poziții similare sau că ele ar fi avut la bază o situație de discriminare, criteriul indicat (convingerile personale) nefiind unul care să poată sta la baza presupuselor situații discriminatorii invocate de aceasta.

227. De asemenea, Colegiul constată că, în ceea ce privește comportamentul primului reclamat, compania reclamată, odată cu aducerea la cunoștință a nemulțumirilor petentei în legătură cu desfășurarea activității și colaborarea sa cu managerul departamentului (cel de-al doilea reclamat), reprezentanții angajatorului nu au fost pasivi la cele menționate de acesta, inițiind întâlniri între persoanele în discuție, în vederea identificării de soluții.

228. Prin urmare, Colegiul constată că situația indicată de petentă nu poate fi apreciată drept discriminare, numărul de proiecte alocate acesteia nefiind diferit de cel alocat celorlalți colegi,

aceasta beneficiind de un volum de muncă similar (conform criteriilor companiei, cunoștință, experiență, performanță, etc.), iar criteriul convingerilor indicat de aceasta nu constituie un criteriu de discriminare în sensul O.G. nr. 137/2000.

229. În concluzie, în absența unui criteriu în sensul O.G. nr. 137/2000, Colegiul director apreciază că, în cauză, nu sunt îndeplinite condițiile pentru a se reține nici existența unor fapte de hărțuire, conform art. 2 (5) din O.G. nr. 137/2000, argumentele petentei nefiind indicii ale unui comportament intimidant, ostil sau degradant cu privire la persoana sa.

230. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide că, raportat la aspectele sesizate de petentă, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa criteriului în sensul O.G. nr. 137/2000.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență materială pentru eventuale abuzuri.
2. Unirea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește un posibil litigiu de dreptul muncii cu fondul cauzei.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare (lipsă criteriu în sensul O.G nr. 137/2000).
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 24.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru (online), OLTEANU Cătălina – 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

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 29.03.2021

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.