



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 787 Din 27.10.2021

Dosar nr: 10116/2020

Petiția nr: 8152/21.12.2020

Petentă:

Reclamați: Roumasport SRL,

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă. Presiune și discuții care au condus la decizia petentei de a demisiona. Petenta susține că în ultima perioadă reclamatul i-a atribuit task-uri imposibil de realizat în timpul alocat. Petenta susține că această listă de task-uri i-a fost dată în lucru înainte de concediu medical și una, mai lungă, după concediul medical. De asemenea, petenta susține că era certată că nu rămânea după program ca și ceilalți colegi, i se reproșa că nu participă activ la ședințele pe magazin (după orele 22:00).

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele și sediul/domiciliu procedural ales al reclamanților:

2. Roumasport SRL cu sediul în București, Sector 6, corp 2 Hipermagazin Decathlon din cadrul Centrului Comercial Militari – Bulevardul Iuliu Maniu nr. 546-560

3. cu omiciliul procedural la Roumasport SRL cu sediul în București, Sector 6, corp 2 Hipermagazin Decathlon din cadrul Centrului Comercial Militari – Bulevardul Iuliu Maniu nr. 546-560

II. Citarea părților

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta susține că a fost determinată să își înainteze demisia de către directorul magazinului, care în ultima perioadă a pus presiune pe ea prin atribuirea unor task-uri greu de îndeplinit. Astfel, petenta susține că i s-a atribuit o listă de task-uri înainte de concediul medical și una, mai lungă, după concediul medical. Petenta susține că unul dintre punctele enumerate de către reclamat în e-mail este și Proiectul Sport care se finalizează într-un timp estimat de 1 an de zile. Conform cerințelor directorului, trebuia să realizeze un draft al acestui proiect în 4 zile, însă petenta susține că nu știa de unde să înceapă, întrucât i-au fost oferite drept exemplu doar câteva proiecte care au fost făcute la nivel de magazin.

În acest sens, petenta susține că a fost singura dintre toți managerii care a primit o listă de task-uri așa de lungă, era singura supravegheată la locul de muncă.

Petenta susține că nu ar fi terminat lista depriorităților nici dacă rămânea după program și nici dacă ar fi lucrat în timpul liber.

7. De asemenea, petenta susține că era certată de către reclamat pentru că nu rămânea peste program pentru ședințele desfășurate pe magazin și i se reproșa faptul că nu participa activ la aceste ședințe.

Petenta mai arată că a fost exclusă de la ultimele ședințe care până atunci se numeau “ședințe MGT - management”, ulterior schimbându-le denumirea în “Ședințe de permanenți” pentru ca aceasta să nu mai poată participa.

Petenta susține că a fost eliminată și din managementul departamentului de munte.

8. Având în vedere toate presiunile și discuțiile inițiate de directorul magazinului, petenta susține că ajunsese să meargă cu frică la serviciu, nu se mai putea concentra și îi era teamă să mai spună ceva pentru că întodeauna i se reproșau lucruri.

Petenta susține că toate aceste acțiuni ale directorului au determinat-o să își semneze demisia.

Susținerile reclamațiilor

9. Reclamatul susține că decizia de a i se atribui concret o listă de sarcini (care sunt menționate în fișa postului, asumată prin semnătură la angajare), pentru un anumit interval temporar, a fost luată de către superiorul ierarhic ca urmare a comportamentului petentei, care denota lipsă de interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, impulsivitate în raporturile cu colegii de echipă care îi atrăgeau atenția asupra îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu, precum și nerespectarea valorilor companiei: responsabilitate, vitalitate și disponibilitate.

Reclamatul susține că aceste aspecte se regăsesc și în evaluările lunare ale petentei, precum și în e-mail-urile date de către colegii de echipă sau transmise de către superiorul ierarhic.

10. Reclamatul susține că una din măsurile luate de către superior a însemnat acordarea de suport prin identificarea unei liste de priorități asupra căreia petenta ar fi trebuit să își focalizeze atenția în următoarele două săptămâni.

Se arată că lista de priorități a fost transmisă către petentă în data de 19 august 2020. Acele sarcini trebuiau îndeplinite într-un interval de două săptămâni, nu de la o zi la alta. În data de 20 august, petenta a intrat în concediu medical și a revenit la muncă în

data de 31 august, când, în urma discuției avute cu superiorul ierarhic, aceasta i-a spus că nu vrea și nu poate îndeplini acea listă de priorități, deși erau chiar responsabilitățile din fișa postului. La data de 1 septembrie, petenta a înaintat demisia către superiorul ierarhic.

11. Reclamatul susține că nu poate fi vorba de nicio formă de presiune exercitată de către superiorul ierarhic asupra petentei și care putea genera teamă, frică sau lipsă de concentrare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu pentru că nu a existat interacțiune fizică între cei doi, nu a existat nicio interacțiune prin intermediul altor mijloace de comunicare (telefon, e-mail), întrucât între momentul transmiterii listei cu priorități (19 august) și momentul înaintării demisiei (1 septembrie) a fost doar o zi lucrătoare (31 august), aceasta fiind în concediu medical în perioada 20 -30 august.

12. Cu privire la imposibilitate îndeplinirii proiectului sport, reclamatul susține că în cadrul companiei a avut loc un plan de integrare al noilor angajați, foarte bine pus la punct pentru fiecare post.

Proiectul sport, despre care menționează petenta, reprezintă o creație personală care trebuie să aibă în vedere un plan de promovare și de creștere a vânzărilor produselor specifice din departamentul sportiv în care angajatul a ales să lucreze. Acest proiect trebuie realizat în cea de-a treia luna de la angajare de către fiecare coleg nou (vezi anexe de la dosar).

13. Cu privire la ședințele de magazin, reclamatul susține că acestea se țineau o dată pe lună și nu durau mai mult de o oră și se impunea prezența tuturor managerilor pentru că se discutau chestiunile importante din luna respectivă (rezultatele economice obținute, obiectivele pentru luna următoare, strategiile economice și comerciale, prezentarea noilor proiecte care s-au implementat ori care urmează să fie implementate la nivel local și/sau național). Pentru a se asigura participarea tuturor managerilor la aceste ședințe, se impunea ca acestea să aibă loc imediat după terminarea programului magazinului. În aceste condiții, directorul de magazin asigură decontarea costurilor cu transportul în regim de taxi pentru toți participanții.

14. În drept, reclamatul apreciază că nu sunt îndeplinite condițiile discriminării ori hărțuirii morale la locul de muncă, întrucât măsurile dispuse de directorul de magazin sunt prevăzute în fișa postului petentei.

De asemenea, nu se poate vorbi de un comportament sistematic și repetitiv de natură a cauza temere, frică, presiune psihică întrucât între momentul dispunerii mărilor și momentul înaintării demisiei a trecut doar o zi.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

15. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor*

democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

16. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

17. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 *„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;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*

- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

18. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

19. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

20. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

21. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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;

22. În fapt, Colegiul Director reține decizia petentei de a demisiona, după perioada de probă, la presiunea directorului Fundației.

23. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, discriminarea presupune încălcarea unui drept recunoscut de lege, aparținând unei/unor persoane, aflate în situații relativ similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis, care stabilește o legătură de causalitate cu fapta.

24. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie motivul actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de causalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Pe de altă parte, O.G. nr. 137/2000 interzice și discriminarea indirectă, dispunând în art. 2 alin.3 că: „Sunt discriminatorii ... prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

25. În raport cu principiul inversării sarcinii probei în materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, Colegiul a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru, petentul, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul

existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

26. Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații “de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) 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.

27. Colegiul constată că petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin efectul prezumtiv discriminatoriu al unui comportament hărțuitor al directorului magazinului. Petenta consideră că prin atribuirea unor sarcini de serviciu, asumate prin fișa potului, directorul magazinului pune presiune asupra sa și această presiune a condus-o la înaintarea demisiei. Analizând actele dosarului, Colegiul constată că, în fapt, nu se poate reține nicio încălcare săvârșită de către partea reclamată în detrimentul drepturilor petentei, în speță dreptul la muncă. Această încălcare nu poate fi reținută în raport de cauzalitate direct sau indirect cu unul dintre criteriile interzise prevăzute în art. 2 alin.1 din O.G: nr. 137/2000 sau orice alt criteriu (n.n. urmare a faptului că nu rămâne la ședințele pe magazine după terminarea programului de lucru). De altfel, probele aflate la dosar nu sunt de natură a prezuma săvârșirea unei discriminări directe sau indirecte împotriva petentei de către partea reclamată, astfel încât sarcina probei să se deplaseze către cea din urmă parte. O atare prezumție ar fi transferat sarcina probei către partea reclamată, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului nediscriminării.

28. Din documentele existente la dosar, respectiv schimbul de e-mail-uri dintre petentă și reclamat, nu se reține un ton mai puțin prietenos ori o atitudine ostilă a reclamatului. Din evaluările lunare reiese faptul că petenta trebuia, într-adevăr, să aibă o atitudine

potrivită, calmă, prietenoasă, neimpulsivă, ordonată și să ducă treburile la bun sfârșit. Din evaluări și feedback-urile colegilor de echipă, reiese faptul că petenta nu s-a putut adapta locului de muncă ori poziției pentru care a optat.

Astfel, Colegiul director reține evaluarea colegei de echipa,.. transmisă pe e-mail la data de 14 august:

- *“Trebuie să înveți cum se aliniază raii de încălțăminte pentru că răspunzi de un departament, când te apuci de un lucru trebuie să-l duci la bun sfârșit, pentru că este un exemplu pentru ceilalți din departament, trebuie să mai rămâi peste program atunci când este cazul, ca noi toți. Când vei deveni validă și permanentă, ce ai să faci? Nu poți lăsa cheile P2-ului fără să vorbești cu elși fără să îi explici în mare ce este de făcut, ce ai făcut și mai trebuie făcut.*

- *Lași impresia că pentru tine programul este sfânt și pauza la fel”.*

29. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace de probă care pot conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 din 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 27.10.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN-

Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, MOȚA MARIA – Membru,
Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 10.11.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.