



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 453 din data de 26.05.2021

Dosar nr.: 400/2020

Petiția nr.: 3292/04.06.2020

Petenta:

Reclamată: Societatea Aptiv Technology Services & Solutions S.R.L.

Obiect: posibilă faptă de discriminare din cauza concedierii petentei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. Societatea Aptiv Technology Services & Solutions S.R.L. prin reprezentant legal cu sediul social în str. Garii nr.11, localitatea Santnicolau Mare, județul Timiș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta angajată a reclamatei, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării asupra modului în care a fost efectuată evaluarea și concedierea sa. Aceasta susține că a fost chemată din șomaj tehnic pentru a i se comunica verbal decizia de concediere, fără ca această decizie să fie însoțită de o evaluare profesională negativă, evaluare care ar fi trebuit să fie întocmită de managerul de inginerie sau de reprezentantul departamentului resurse umane.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților citând prin adresele nr. 3292/22.07.2020 și nr. 4426/22.07.2020 ținând cont de starea de pandemie creată de virusul SARS-CoV-2.

5. Partea reclamată, ca urmare a citație primite, a transmis punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 5121/24.08.2020 prin care solicită un termen de audiere cu prezență. Acest punct de vedere i-a fost comunicat prin adresa nr. 5351/03.09.2020 și petentei.
6. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de recitare a părților citând prin adresele nr. 1616/02.03.2021 pentru termenul din 02.04.2021.
7. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 3292/04.07.2020 petenta reclamă faptul că, în calitate de angajată a societății reclamate, în data de 03.06.2020 a fost chemată la serviciu, ea aflându-se în șomaj tehnic, pentru a i se comunica verbal decizia de concediere. Această decizie, nu ar fi fost însoțită de nicio evaluare profesională care ar fi trebuit să fie efectuată de managerul inginer sau de departamentul de resurse umane.

9. Din proba audio depusă la dosar reiese că petentei i-a fost comunicat următorul aspect: „nu ți se reproșază nimic”

10. Petenta mai precizează și faptul că managerul ar fi săvârșit un abuz de putere, cu precădere asupra modului de a trata subalternii, dar nimeni nu a luat măsuri în acest sens. De asemenea, aceasta motivează că decizia sa de concediere a avut loc ca urmare a unui conflict cu o rudă apropiată.

11. În drept, petenta invocă prevederile art. 1, alin. 2 lit.e) pct.V din OG nr. 137/2000, republicată.

12. Ca urmare a neprezentării la termenul de audiere petenta a transmis punctul său de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 2429/29.03.2021. În cuprinsul acestui punct de vedere petenta își completează susținerile inițiale cu următoarele:

- împotriva abuzului săvârșit de managerul Gh.P. petenta a mai depus sesizări și la Ministerul Muncii, ITM Arad, inspecția muncii;
- din momentul concedierii sale au fost detașate 2 persoane care îndeplineau atribuțiile petentei și pentru care societatea suporta cheltuielile aferente cazării și diurnei, detașări care în optica petentei au fost făcute pentru a masca abuzul la care aceasta a fost supusă, având în vedere că organigrama nu a fost modificată în acest sens;
- ajutorul de stat acordat pentru șomajul tehnic nu a avut niciun impact negativ asupra angajatorului;
- petenta fiind membru al sindicatului "Dreptatea 2007" aceasta a luat legătura cu președintele sindicatului solicitându-i acestuia transmiterea copiilor de pe documentele sale de concediere, dar acesta i-a comunicat că nu a fost înștiințat despre concedierea sa;
- petenta precizează că deține un pontaj paralel care se referă la orele suplimentare și orele de recuperare la momentul concedierii;
- petenta subliniază că în momentul în care a anunțat conducerea din România cu privire la abuzul managerului, contul său de e-mail (de serviciu) a fost suspendat, cu toate că era încă angajata societății.

15. În vederea demonstrării susținerilor sale, petenta înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri și înregistrări, depunând extrase ale convorbirilor sale pe contul de WhatsApp cu managerul reclamat, planificarea omajului tehnic, decizia de concediere, sesizarea sa la ITM Arad și răspunsul primit de la aceștia, sesizarea sa către Inspekția Muncii, pontajul intern al fabricii cu ore suplimentare, e-mail-uri transmise de petentă către șefii companiei.

16. Prin adresa nr. 3400/10.05.2021 înregistrată la CNCD petenta a transmis concluziile sale scrise. În cuprinsul acestora petenta susține:

- punctul de vedere transmis de reclamată este total lipsit de obiectivitate - acesta nu reflectă realitatea faptică și nici cea juridică, având drept scop denaturarea adevărului;

- postul ocupat de ea, în cadrul departamentului nu a fost un post singular, ci sunt circa 60 de posturi de tehnicieni în cadrul departamentului din INEU;

- nu sunt cauze reale și efective de desființare a unui post în situația în care postul nu a fost efectiv desființat din organigrama societății. Petenta precizează că a solicitat prezentarea evaluărilor profesionale care au stat la baza departajării. De asemenea, petenta precizează că această afirmație este în contradicție totală, atât cu afirmațiile celor prezenți la discuție, cât și prin notificarea de preaviz primită în data de 10/06/2020, cât și cu legea invocată de către reclamată (art. 65 - 67 din Legea nr.53/2003-Codul Muncii), care stipulează "*contractul de muncă va înceta pentru motive care nu țin de persoana dumneavoastră, respectiv din motivul desființării postului*".

- este irelevant numărul de 22 posturi cumulate de la punctul de lucru în Sannicolau Mare și Ineu, rezultând un total, fără a identifica un număr exact pentru fiecare punct de lucru.

- cu privire la apartenența sa la un sindicat, petenta susține că era membra din anul 2014 cel de al 2-lea sindicat, anume "Dreptatea 2007", reprezentat prin (în continuare). Astfel, demersul reclamatei a dus la încălcarea dispozițiilor art. 9 din Constituție, deoarece i s-a îngădit dreptul de apărare și reprezentare sindicală a intereselor profesionale, economice, sociale și sindicale ale membrilor de sindicat. Societatea reclamată avea cunoștință de afilierea sa sindicală, din moment ce i se reținea lunar suma pentru contribuție și era virată în mod automat în contul sindicatului cu reținere pe fluturașul de salariu;

- lipsește cu desăvârșire elementul de bună-credință, în schimb discriminarea este evidentă, ea fiind singurul tehnician concediat;

- reclamata nu precizează, intenționat, în clar, dacă în cauza angajatului au existat reclamații la departamentul de Resurse Umane, dată fiind următoarea situație de nepotism și stare de fapt: -Manager Inginerie : -Manager Resurse Umane : () (soția lui) -Manager de Intretinere: () (soțul managerului de Resurse Umane)

- în cadrul firmei, este un număr de telefon pentru a reclama abaterile disciplinare. În momentul în care a sunat pentru al pe , i s-a comunicat, în limba engleză, că acest serviciu nu este disponibil și pentru persoanele din România, ci doar pentru persoanele din alte țări. În acest sens petenta menționează nr de telefon ca mijloc de probă.

- angajatorul, în calitate de persoană juridică, nici direct, nici indirect, nu poate invoca încălcarea dispozițiilor referitoare la viața privată, întrucât nu intră în domeniul de aplicare a textelor proiective. În acest sens, interlocutorul discuției înregistrate nu acționează în calitate de persoană fizică, ci în calitate de reprezentant al angajatorului, actele acestuia fiind considerate actele persoanei juridice, potrivit art. 209 și art. 210 C. civ.

Susținerile părților reclamate

17. Partea reclamată, ca urmare a citație primite, a transmis punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 5121/24.08.2020 prin care solicită un termen de audiere cu prezență. Acest punct de vedere i-a fost comunicat prin adresa nr. 5351/03.09.2020 și petentei.

18. Partea reclamată a fost prezentă la termenul de audiere din 02.04.2021, termen la care a depus și un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 2555/02.04.2021. În cuprinsul acestuia, reclamata susține:

- petenta a fost angajata societății timp de 15 ani;
- petenta a fost concediată în temeiul dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, adică din motive neimputabile acesteia. Comunicarea încetării activității a fost făcută prin Notificarea de preaviz nr. 5034/10.06.2020, comunicată petentei în aceeași dată și ulterior prin Decizia nr. 6419/09.07.2020. Concedierea petentei a avut loc din cauza desființării postului său ca urmare a unui proces de reorganizare a activității departamentului din care făcea parte și petenta, respectiv departamentul "Manufacturing Engineering";
- procesul de reorganizare a avut la bază Hotărârea Administratorului Societății nr. 5777/28.05.2020, decizie dată ca urmare a scăderii activității societății;
- în cadrul departamentului din care făcea parte și petenta au fost desființate un număr de 22 de posturi. Pentru desființarea posturilor, în cazul în care nu a fost un post unic s-a avut în vedere rezultatele evaluării profesionale a salariaților afectați de această măsură, conform Contractului Colectiv de Muncă nr. 198/09.10.2017 aplicabil la nivelul Societății, modificat prin actul adițional nr. 2 din data de 07.10.2019. Mai mult decât atât, societatea reclamată a informat Sindicatul Angajaților Aptiv cu privire la măsura reorganizării care urma să se petreacă;
- în considerarea relației de muncă de lungă durată dintre petentă și societate, conducerea societății a decis cu bună-credință să îi propună încetarea acesteia pe cale amiabilă a Contractului de muncă, propunere care a fost refuzată de petentă;
- prin notificarea de preaviz nr. 5034/10.06.2020 („Anexa 3”), comunicată petentei în data de 10.06.2020, aceasta a fost informată cu privire la Procesul de Reorganizare, care implică și desființarea postului ocupat, urmată de încetarea Contractului de Muncă, fiindu-i comunicate, între altele, atât perioada de preaviz conform prevederilor legale aplicabile, precum și drepturile sale în contextul concedierii. De asemenea, conform prevederilor legale aplicabile, la expirarea perioadei de preaviz societatea a comunicat petentei Decizia de concediere nr. 6419/09.07.2020, întocmită cu respectarea prevederilor Codului Muncii („Anexa 4”);
- cu privire la susținerea petentei privind încălcarea demnității sale, societatea reclamată susține că din cuprinsul petiției, petenta nu a indicat clar și precis care este pretinsa faptă de discriminare / hărțuire la care ar fi fost supusă de societate sau de către salariații acesteia. De asemenea, petenta nu a precizat criteriile de discriminare/hărțuire presupuse a fi fost utilizate de societate sau de către salariații săi în comiterea pretinselor fapte. Prin demersul întreprins petenta nu face altceva decât să își exprime nemulțumirea cu privire la modalitatea de încetare a Contractului de Muncă - o concediere pentru motive neimputabile acesteia, dar întemeiată pe motive obiective;
- cât privește motivarea în drept a demersului, petenta nu a indicat în concret prevederile legale pretins încălcate de societate/salariații săi în săvârșirea presupusei fapte de discriminare/hărțuire, aceasta înșirând doar prevederi din cuprinsul OG nr. 137/2000, republicată; situația de fapt descrisă la punctul 1 de mai sus, situație care este susținută și prin înscrisurile anexate la prezentul Punct de Vedere, subscrisa considerăm că susținerile Petentei nu sunt conforme cu realitatea, pentru motivele descrise;

- având în vedere situația de fapt descrisă, situație care este susținută și prin înscrisurile anexate la punctul de vedere, societatea consideră că susținerile petentei nu sunt conforme cu realitate;
 - societatea reclamată susține că petenta nu a comunicat în niciun moment conducerii societății vreun act/fapt de discriminare de orice fel sau hărțuire în orice mod la care să fi fost supusă de către un alt salariat al societății, inclusiv superior direct sau reprezentant al conducerii acesteia. Societatea și-a exprimat în mod constant angajamentul de a respecta principiul nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, precum și principiul egalității de tratament față de toți salariații săi --- aspecte incluse în Regulamentul Intern aplicabil la nivelul Societății. Mai mult decât atât, societatea subliniază că din susținerile petentei nu este clar momentul de la care ar fi început presupusul comportament hărțuitor din partea șefului de departament și nici preținsele acte/fapte de hărțuire la care ar fi fost supusă.
 - cu privire la susținerile petentei privind faptul că a fost *chemată de acasă din șomaj tehnic pentru a i se comunica verbal decizia de concediere [...], [...] fără niciun fel de avertisment {...}* " societatea precizează că, Decizia de concediere nu i-a fost comunicată acesteia verbal, ci:
 - a) la data de 10.06.2020 i-a fost comunicată sub semnătură de primire, Notificarea de preaviz nr. 5034/10.06.2020, prin care salariața a fost informată cu privire la Procesul de Reorganizare, care implică, printre altele, și desființarea postului ocupat de dumneaei; iar
 - b) la data de 09.07.2020 i-a fost comunicată sub semnătură de primire, Decizia de concediere nr. 6419/09.07.2020
 - cu privire la înregistrarea audio depusă de petentă în susținerea petiției, societatea reclamată apreciază că aceasta este nelegală, având în vedere că a fost obținută cu încălcarea prevederilor art. 74 din Codul Civil¹ și ale art. 341 alin. (2) din Codul de Procedură Civilă.² În acest sens, arată că petenta a procedat în mod nelegal la înregistrarea convorbirii avute cu superiorul direct și cu reprezentanții societății, niciunul dintre aceștia nefiind informați că sunt înregistrați și nedându-și acordul în acest sens, cum prevăd dispozițiile legale menționate anterior. Drept urmare, înregistrarea obținută nu poate fi admisă ca probă, subliniază societatea.
 - societatea reclamată consideră că simpla exercitare de către angajator a prerogativelor care îi revin cu respectarea prevederilor legale și a drepturilor salariaților nu reprezintă o încălcare a drepturilor petentei și nici o discriminare a acesteia;
 - cu privire la proba cu martori solicitată de petentă, societatea reclamată solicită respingerea acesteia, fiind un demers lipsit de consistență prin raportare la cele reclamate - proba fiind lipsită de relevanță și utilitate în considerarea văditului caracter nefondat al petiției.
 - în concluzie, având în vedere aspectele anterior prezentate, societatea solicită ca prin hotărârea ce o veți pronunța să se respingă ca neîntemeiată petiția formulată de petentă.
- 19.** În sprijinul susținerilor sale, societatea reclamata înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, atașând o serie de documente printre care: extras din regulamentul intern al societății, Hotărârea acționarului societății nr. 5777 din 28.05.2020, notificarea petentei și decizia acesteia de concediere, etc..

VI. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

20. Ulterior analizei celor expuse precum și a actelor depuse la dosar, Colegiul director consideră aplicabile sesizării nr. 4944/13.08.2020 următoarele dispoziții legale:

- art.4, alin. 2 și art. 32, alin.1 din cuprinsul Constituției României;
- art. 2 alin.1 din cuprinsul OG nr. 137/2000, republicată;

21. Colegiul director reține că petenta, în calitate de angajată a reclamatei sesizează asupra modului în care a fost făcută evaluarea și concedierea sa. Aceasta susține că a fost chemată din șomaj tehnic pentru a i se comunica verbal decizia de concediere, fără ca această decizie să fie însoțită de vreo evaluare profesională negativă, evaluare care ar fi trebuit să fie întocmită de managerul de inginerie sau de reprezentantul departamentului resurse umane.

22. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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. În acest sens, Colegiul director urmează să analizeze cele două capete de cerere descrise de petentă în prezenta sesizare.

23. Față de obiectul cererii, cel privind faptele de discriminare la care este supusă petenta de către partea reclamată, la locul de muncă, Colegiul urmează să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă 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. Astfel, în măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

24. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

25. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice*".

26. În analiza faptei de discriminare semnalate de petentă, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;
- c) tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

27. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între

diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând susținerile petentei, ia în considerare că acesta a invocat ca și criteriu rudenția dintre ea și nașul de cununie, persoană cu care dl a avut anumite animozități. Raportându-se însă la dovezile aduse pentru susținerea acestui criteriu, Colegiul ia act de faptul că acesta nu a fost demonstrat de petentă, ci doar invocat.

28. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată cât în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

29. Colegiul director constată că, în speță, se departajează două concluzii. Prima dintre acestea nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, criteriul invocat nefiind demonstrat, lipsind unul dintre elementele definitorii ale unei fapte de discriminare, respectiv criteriul. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, urmând a se pronunța în acest sens.

30. Cea de-a doua concluzie la care a ajuns Colegiul director este aceea că în cauză nu se încadrează în prevederile O.G. nr.137/2000, republicată, fapta prezentată fiind de fapt un conflict de muncă asupra căruia se pot pronunța instanțele judecătorești.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare conform dispozițiilor OG nr.137/2000, republicată (lipsă criteriu)
2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2, alin.1 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată fiind un conflict de muncă
3. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii
Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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 26.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN -Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru (on-line), MOȚA MARIA – Membru, Claudia – Sorina POPA - Membru

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

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

Data redactării: 03.06.2021
Motivată și tehno-redactată CJ/CCS

Indici statistică:

Domeniu: I

Criteriu:a

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.