



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 643 din 08.09.2021

Dosar nr.: 15/2021

Petiția nr.: 8299/31.12.2020

Petent:

Reclamat: S.C. Leoni Wiring Systems RO SRL

Obiect: presupusă discriminare în domeniul exercitării profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

S.C. Leoni Wiring Systems RO SRL – Bistrița, strada Drumul Tarpiului nr. 24, județ Bistrita Năsăud

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 211/01.02.2021 și 761/01.02.2021, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama o posibilă discriminare săvârșită de către angajatorul său.

7. Astfel, acesta precizează că este angajat la societatea reclamată din anul 2018 și ocupă postul de Controlor conformitate, cod COR 121117. Din luna iulie 2020 s-a modificat organigrama societății și s-a schimbat conducerea departamentului în cadrul căruia își desfășura activitatea. În luna iulie 2020, acesta a efectuat o lucrare la solicitarea șefului direcției, acesta afirmând că respectiva lucrare va sta la baza activității Direcției nou înființate. Petentul precizează că, în luna iulie 2020, i-a solicitat în scris șefului său direct să efectueze o listă de sarcini pentru departament, pentru a

cunoaște din timp care îi sunt atribuțiile de serviciu în cadrul departamentului în care își desfășoară activitatea, fără însă a primi un răspuns în acest sens.

8. Activitatea petentului a fost de a răspunde solicitărilor de serviciu venite spontan din partea superiorului ierarhic. Petentul susține faptul că, începând din luna octombrie 2020, șeful său direct a început să îl împiedice să-și desfășoare activitatea, prin omisiunea de a organiza activitatea sa, prin împiedicarea de a avea legături de serviciu cu alte persoane din cadrul direcției cu care lucra nemijlocit și prin dezinformarea petentului în ce privește orice problemă nouă a direcției sau a departamentului.

9. În luna noiembrie petentul a fost evaluat fără a fi perioada în care se realiza acest proces, rezultatele evaluării fiindu-i nefavorabile. La sfârșitul lunii, i s-a solicitat să demisioneze. Refuzând să demisioneze, petentul nu a mai primit sarcini de serviciu, a fost deconectat de la un program, SAP GRC, pentru care deține în fișa postului una din atribuțiile principale „teste inopinate utilizând sistemul SAP GRO, iar la solicitarea sa adresată colegului german, acesta a refuzat să îl reconecteze la respectivul program.

10. În 4 decembrie, petentul a fost chemat la o „discuție” la care a participat împreună cu șeful direct și cu responsabilă de resurse umane. La întâlnire, șeful său direct i-a adus diferite acuzații, punându-l în dificultate în timpul discuției purtate, despre care nu fusese informat, în prealabil, că va avea loc.

11. Astfel, petentul susține că este împiedicat să-și exercite sarcinile de serviciu, susținând că scopul este acela de a fi eliminat din serviciu.

12. În finalul sesizării, petentul informează asupra faptului că are un copil minor diagnosticat cu „Tulburare pervazivă de dezvoltare”, aflat sub tratament permanent și supraveghere permanentă, soția sa nu are un loc de muncă, astfel încât acesta se află într-o categorie defavorizată.

13. Din notele scrise depuse la dosar de către acesta, reiese faptul că petentul a fost sancționat de două ori pentru abateri disciplinare, iar, din 23 februarie 2021, raporturile de muncă dintre părți au încetat. Petentul a contestat în instanță abaterile disciplinare, evaluarea și încetarea raporturilor de muncă. Față de șeful său direct, în data 22.02.2021, a depus plângere penală pentru abuzul în serviciu manifestat sub forma omisiunii de a respecta articolul 54 alineatul 1 din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și a-i da sarcini concrete scrise de lucru, instrucțiuni de lucru și termene de realizare.

Susținerile reclamatului

14. Reclamatul, prin notele scrise depuse la dosar, aduce clarificări privind cele sesizate. Astfel, relația contractuală dintre părți a fost încheiată pe durată nedeterminată, începând cu data de 09.07.2018.

15. Reclamatul arată că este o societate comercială care este un furnizor global de produse, soluții și servicii în domeniul construcțiilor de autovehicule și alte domenii industriale. Grupul de firme are aproximativ 95000 de angajați, în 32 de țări. În anul 2000, LEONI a intrat și pe piața din România și, din această cauză, este permanent în căutare de candidați talentați pentru diferite domenii profesionale.

16. Petentul a ocupat funcția de coordonator conformitate, cod 121117 conform Clasificării Ocupațiilor din România, atribuțiile sale fiind prevăzute în fișa postului. În fișa postului se prevedea în mod clar că responsabilitățile principale ale funcției sunt

prevăzute în mod neexhaustiv. În acest sens, a fost clar încă de la început că angajatul va putea îndeplini și alte activități, sarcini ori responsabilități, astfel cum acestea îi vor fi comunicate de către superiorul ierarhic, chiar dacă nu sunt prevăzute în mod expres în cadrul enumerării din fișa postului.

17. Reclamata subliniază faptul că nu a avut cunoștință de boala nefastă de care suferă copilul acestuia întrucât nu a fost informată și nici nu s-au solicitat zile libere sau alte beneficii pentru ca acesta să se poată îngriji de copil, sens în care, față de acesta, societatea nu a aplicat un tratament special sau preferențial, ci tratamentul a fost unul de egalitate cu orice alt angajat.

18. La nivelul companiei reclamate există implementate o serie de proceduri prin care persoanele să nu fie discriminate, hărțuite, respectiv să primească ajutorul necesar în situația în care își vor exprima aceasta opțiune. Reclamata susține că petentul nu a solicitat niciodată începerea unei anumite proceduri pe care societatea le aplică cu strictețe și nici nu a încercat semnalarea unor diferențe de tratament pentru că, în mod evident, acestea nu au existat.

19. Reclamata susține că situația a fost generată de faptul că petentul nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu pe perioada cât era angajatul acesteia, motiv pentru care a fost și concediat, respectiv nu a uzat de toate procedurile interne puse la dispoziție tuturor angajaților societății, iar în prezenta speță nu a făcut dovada unui tratament diferențiat, în sensul aplicării unor tratamente diferite pentru persoane aflate în situații similare.

20. Reclamata precizează că nu au existat acțiuni sau gesturi sau comentarii verbale care să lezeze drepturile și demnitățile petentului, să afecteze sănătatea sa fizică sau mintală sau să îi compromită viitorul profesional. Totodată, nu a existat, pentru niciun moment, o conduită ostilă sau nedorită față de acesta. Cu alte cuvinte, deși petentul consideră că societatea a creat un mediu necorespunzător, aceasta consideră că a acționat strict în limitele legale, cu respectarea egalității de tratament între angajați și fără a tolera orice formă de hărțuire la locul de muncă. Mai mult, nici angajatul ierarhic superior nu a creat pentru acesta un mediu de lucru necorespunzător, dimpotrivă, acesta a acceptat prelungiri de termene limită atunci când s-a constatat că angajatul nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu, oferind ajutor constant. Nu se poate vorbi despre un comportament ostil sau nedorit atunci când angajatul ierarhic superior adresează întrebări punctuale strict cu privire la atribuțiile sale de serviciu, întrebări care să afecteze sănătatea fizică sau psihică a angajatului, întrucât una dintre atribuțiile acestuia este supervizarea activităților departamentului.

21. De asemenea, cercetarea disciplinară a petentului, deși cu certitudine poate crea o stare de stres, nu este o faptă ilicită, iar reclamata susține că a vegheat constant la desfășurarea acesteia în condițiile legale și de plină transparență, unde drepturile și demnitatea petentului au fost respectate - inclusiv prin angajarea de avocați care să participe la ședințele de cercetare disciplinară și care să vegheze la respectare tuturor normelor legale, precum și reprezentarea intereselor societății.

22. Nu în ultimul rând, realizarea unei fișe de evaluare, a cărui scop este strict intern și a cărui obiect este de a identifica angajați cu un potențial ridicat, nu este aptă să compromită viitorul profesional al petentului. Unicul aspect care poate compromite viitorul acestuia sunt faptele sale disciplinare prin care a ales să nu îndeplinească atribuțiile de serviciu din cadrul companiei, fapte care au condus la concedierea

acestui.

23. În plus, reclamata precizează că nu există nici comentarii verbale realizate de către personalul societății care să aibă un efect negativ specificat de lege asupra petentului, iar, pentru niciun moment, nu a existat o limitare a drepturilor și demnităților angajatului prevăzute de legislația în vigoare și de actele interne ale companiei.

24. De altfel, în cadrul societății reclamate există o serie de proceduri special implementate pentru astfel de situații, proceduri de care petentul nu a uzat, deși reclamă că există o serie de fapte ilicite cu caracter discriminatoriu sau care se pot circumscrie unei eventuale hărțuiri la locul de muncă.

25. În egală măsură, societatea reclamată susține că trebuie avut în vedere faptul că, la momentul la care s-au petrecut presupusele fapte pe care petentul le reclamă ca fiind ilicite, față de acesta nu se poate discuta de o eventuală apartenență la o categorie defavorizată.

26. Prin notele depuse la dosar, reclamata arată că pe fondul unor schimburi de e-mail-uri între petent și șeful ierarhic superior, legate de modul în care petentul nu și-a îndeplinit atribuțiile și nu a respectat termenele limită, acesta fiind evaluat, a existat o întâlnire în data 27.11.2020, în cadrul căreia petentul a menționat că își va căuta un alt loc de muncă. Acest aspect este semnalat și în cuprinsul unui e-mail trimis de petent șefului său ierarhic la aceeași dată: ” 27.11.2020 la 18:19, *te informez că sunt în căutarea unui nou loc de muncă. Te voi ține la curent cu privire la evoluția procesului.*” În urma acestui aspect, șeful ierarhic a înțeles că petentul dorește încetarea relațiilor de muncă și a solicitat comunicarea scrisă a acestei dorințe pentru a transmite departamentului HR aceste detalii în vederea pregătirii documentelor necesare în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile. Totodată, șeful ierarhic a solicitat petentului să îi acorde timpul necesar pentru găsirea unei persoane care să-l înlocuiască și către care acesta să predea statusul îndeplinirii atribuțiilor până la finalul lui februarie 2021. Cu acest aspect petentul a fost de acord până în 02.12.2020 ora 10:23 când acesta a transmis un mail în care specifica că este nevoit să-și caute un nou loc de muncă din cauza unui presupus tratament tendențios, fără ca între timp să existe alte discuții cu privire la acest subiect. În continuare, reclamata precizează că, într-adevăr, la data de 4 decembrie 2020, a avut loc o ședință convocată de departamentul de Resurse Umane, însă aceasta nu era fără obiect, astfel cum se susține de către petent. În cadrul acesteia petentul a fost întrebat atât de șeful superior ierarhic cât și de colega de la departamentul resurse umane detalii cu privire la atribuțiile de serviciu.

27. Petentul a refuzat să răspundă acestor întrebări, astfel încât șeful său i-a adus aminte că se află în timpul orelor de program, iar răspunsul la întrebări ar fi normal să fie prezentat în ședință. Acesta este și contextul în care, în cadrul minutei, petentul a fost informat cu privire la dispozițiile legale din Codul muncii cu privire la refuzul de a da curs solicitărilor superiorului ierarhic și a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

28. Așadar, scopul acestei întâlniri convocate de departamentul de resurse umane era de a constata și soluționa eventuale situații cu privire la eventualele nemulțumiri ale petentului, nicidecum de a-l pune în dificultate, sens în care nici această presupusă faptă nu poate fi considerată ca fiind una ilicită care să corespundă condițiilor prevăzute de lege pentru a se putea constata discriminarea sau hărțuirea la locul de

muncă.

29.În ceea ce privește presupusa corespondență tendențioasă inițiată de șeful petentului, reclamata menționează că modalitatea în care s-a procedat la comunicarea dintre aceștia nu este nicidecum tendențioasă. Mai mult, întreaga corespondență a avut ca subiecte principale sarcinile de serviciu ale petentului, discuție pe baza rapoartelor zilnice pe care angajatul le expedia către angajatul ierarhic superior, precum și realizarea unor proiecte din cadrul departamentului.

30.Deopotrivă, atribuțiile de serviciu, precum și obiectivele erau precizate în mod clar de angajatul ierarhic superior, atât în cadrul ședințelor de lucru, cât și în scris, prin intermediul poștei electronice.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Constituția României

31.articolul 16: (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

32. Articolul 40 (1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

33.Articolul 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

34.Art. 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.

35.Art. 2 alin (6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

36.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:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;

- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

37. **Pe fond**, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

38. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

39. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

40. Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

41. Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

42. Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

43. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

44. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

45.În speța de față, Colegiul director constată că petentul susține că este discriminat de angajator, pe criteriul categoriei defavorizate (având un copil diagnosticat cu tulburare pervazivă de dezvoltare și soția sa nu deține un loc de muncă), prin împiedicarea desfășurării activității sale, solicitare pentru a demisiona, deconectarea de la un anumit program și, în urma unor abateri disciplinare, prin desfacerea contractului de muncă. În contrapartidă, reclamatul susține că petentul nu l-a înștiințat de situația sa, situația fiind generată de faptul că petentul nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu pe perioada în care era angajatul său, acesta fiind motivul pentru care a fost concediat. Mai mult, asupra petentului nu s-au desfășurat acțiuni ostile, discriminatorii, față de acesta dispunându-se aceleași acțiuni ca oricărui alt angajat.

46.Colegiul director reține că petentul avea probleme în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, de încadrare în limitele de timp impuse, fiind cercetat disciplinar pentru aceste aspecte. De altfel, petentul este cel care a furnizat în societate informația că este în căutare de muncă.

47.Astfel, raportat la raționamentul expus anterior, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul invocat, cel al categoriei defavorizate și fapta sesizată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.
2. O copie se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 din data de 08.09.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 20.09.2021
M.L./A.B.**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

