



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 16 din 12.01.2022

Dosar nr.: 569/2021

Petiția nr.: 5137/07.07.2021

Petentă:

Reclamate: Primo S.R.L. Galați,

Obiect: petenta reclamă hărțuirea și discriminarea de la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Primo S.R.L. Galați, loc. Galați, str. Științei nr. 69, jud. Galați

3., director economic în cadrul Primo S.R.L. Galați, loc. Galați, str. Științei nr. 69, jud. Galați

4., inspector de resurse umane în cadrul Primo S.R.L. Galați, loc. Galați, str. Științei nr. 69, jud. Galați

II. Citarea părților

5. Urmare a analizării petiției formulate de petentă i s-a solicitat acesteia prin adresa nr. 5137/04.08.2021 să depună la dosar **dovezile** pe care se sprijină fiecare capăt de cerere, să indice dovezile privind afirmațiile făcute. Totodată, s-a invocat din oficiu **excepția lipsei obiectului petiției** raportat la prevederile O.G. nr. 137/2000 și i s-a pus în vedere petentei să precizeze care este **criteriul de discriminare** (caracteristica personală) care stă la baza tratamentului diferențiat.

6. Petenta nu a răspuns la adresă în termenul stabilit de Consiliu.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

7. Prin petiția nr. 5137/07.07.2021 petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- în data de 10.06.2021, în urma interviului susținut de reprezentanții primei părți reclamate, petenta a primit o ofertă de angajare pentru funcția de specialist resurse umane, în care erau prevăzute atât componentele și responsabilitățile postului, cât și faptul că a fost angajată cu o durată de probă de 30 de zile, cu mențiunea că "în cazul în care angajatul nu îndeplinește criteriile de evaluare a activității profesionale conform



standardelor dispuse de angajator, contractul încetează imediat fără perioadă de preaviz”;

- petenta a acceptat condițiile expuse în ofertă și a semnat contractul individual de muncă nr. 92021/14.06.2021 în baza căruia a început activitatea la data de 16.06.2021; la data de 22.06.2021 petenta a primit notificarea de încetare a contractului de muncă și decizia 9/22.06.2021 conform căreia contractul de muncă înceta la data de 22.06.2021, conform art. 31 alin. 3 Codul Muncii, în perioada de probă;
- petenta arată că pe toată perioada angajării sale (3 zile lucrătoare) a fost hărțuită moral de către persoana care i-a fost indicată ca fiind superiorul său direct, directorul economic; această persoană a încercat în permanență să o intimideze pe petentă, să creeze presiune și tensiune prin supravegherea excesivă și tratament ostil, discriminatoriu, probabil în scopul de a o determina să renunțe la contractul de muncă;
- petentei nu i s-a dat card de acces în clădire și pontaj, nici cheie de la ușa biroului;
- petentei nu i se permitea accesul liber la calculatorul pe care ar fi trebuit să îl folosească pentru desfășurarea activității, la unele fișiere din acest calculator, la e-mailul societății etc., deoarece erau parolate;
- deși a solicitat, petentei nu i s-a înmănat fișa de post;
- petenta nu a fost prezentată colegilor, nu i s-a înmănat organigrama sau lista cu numere de telefon, i s-a refuzat accesul la rețeaua internet, fiind parolată, ceea ce a dus la izolarea petentei;
- petentei nu i s-a dat telefon de serviciu și i s-a pus în vedere să nu folosească telefonul fix decât pentru a suna pe fix, astfel că a trebuit să folosească propriul telefon pentru a-și desfășura activitatea;
- petenta și-a întocmit singură contractul de muncă în data de 14.06.2021, deși la respectiva societate figura un inspector de resurse umane (a treia parte reclamată);
- petenta menționează că era urmărită atent, că i se răspundea de sus, că erau omise sau nu i se ofereau informații, că nu avea dreptul să facă nimic în plus sau în minus decât ceea ce i se indicase;
- cu mici excepții, petentei nu i s-a trasat nicio sarcină dintre cele enumerate în informarea în vederea angajării;
- neștiind că a doua și a treia parte reclamată sunt rude (informație pe care a aflat-o ulterior), petenta a sesizat șefei sale directe unele nereguli de ordin legal cu privire la modelele de documente pe care i le impunea, lucruri care de asemenea au deranjat;
- petenta nu a fost înștiințată că se aflau camere video în cadrul sediului societății și în zona încăperii în care lucra, astfel că nu știa unde sau dacă are intimitate;
- în data de 22.06.2021 petenta s-a prezentat la serviciu ca de obicei, iar când a sosit a doua parte reclamată, aceasta a anunțat-o că va fi concediată;
- petenta a avut o discuție cu directorul general al societății care i-a comunicat că nu are ce să îi reproșeze din punct de vedere profesional, dar că totuși va fi notificată privind încetarea contractului de muncă pe motiv de incompatibilitate cu șefa ei, acesta preferând să nu ia nicio măsură în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire la locul de muncă;
- petenta a fost concediată în cursul zilei de 22.06.2021, începând cu data de 22.06.2021, în condițiile în care se afla la serviciu în acea zi iar cel care a împiedicat desfășurarea activității a fost chiar angajatorul;
- petenta arată că în cazul său nu a fost făcută o evaluare obiectivă a activității

profesionale și că angajatorul nu ar fi avut cum să evalueze activitatea profesională a petentei având în vedere că de la data angajării până la data notificării de încetare a contractului de muncă nu au trecut decât 3 zile lucrătoare, iar angajatorul nu i-a pus la dispoziție petentei mijloacele logistice, nedându-i posibilitatea de a-și demonstra competențele profesionale;

- în concluzie, petenta consideră că i s-a încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament și că societatea a denunțat contractul de muncă în mod abuziv, fără respectarea principiului bune-credințe în desfășurarea relațiilor de muncă.

Petenta depune înscrisuri la dosar.

Sușținerile părților reclamate

8. –

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

9. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor la secțiunea *Obiect vădit nefondat sau lipsă de obiect* prevede:

„Art. 33. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 34

(1) Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției 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. 35

(1) Colegiul director soluționează excepția 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. 36. Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.

ART. 37. În situația respingerii excepției prin reținerea obiectului raportat la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, aceasta se motivează odată cu fondul în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

10. În conformitate cu prevederile **O.G. nr. 137/2000** discriminarea reprezintă o faptă dediferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

11. Petenta nu a precizat un anumit criteriu care ar fi stat la baza celor sesizate.

12. Prin urmare se admite excepția lipsei obiectului petiției raportat la prevederile **O.G. nr. 137/2000** invocată din oficiu.

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. Admite excepția lipsei obiectului petiției raportat la prevederile *O.G. nr. 137/2000* invocat din oficiu conform art. 33-37 din *Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor*;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică petentei.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 desfășurată online în data de 12.01.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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.**

Redactată și motivată: A.S. (pct. 1-8), Haller István (pct. 9-12)

Data redactării: 14.01.2022

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.