



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 190  
din 15.04.2015**

**Dosar nr: 441/2014**

**Petiția nr: 4852/14.07.2014**

**Petent: I G**

**Reclamat: EPCD RO DISTRIBUTION S.R.L**

**Obiect:** încetarea raporturilor de muncă bazate pe aspecte din viața privată a petentei

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și domiciliul petentului**

I.1.1. I G prin apărător ales cu sediul la SCPA PSBH Popescu & Asociații cu sediul în București, str. Remus, nr. 1-3, et.5, sector 3

**I.2. Numele și domiciliul reclamaților**

I.2.1. EPCD RO DISTRIBUTION S.R.L prin S.CA Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen, cu sediul profesional în București, Șos. București-Ploiești nr.1A, intrarea A, et.4, sector 1, Complexul Bucharest Business Park

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta sesizează faptul că în data de 12.03.2014, a aplicat pentru funcția de Retail Sales Manager (Director de Vânzări) în cadrul EPCD RO DISTRIBUTION S.R.L., reprezentanta Parfums Christian Dior în România. În data de 20.05.2014, i-a încetat raporturile de muncă pe motiv că a avut o relație cu un fost coleg din cadrul altei companii ce își desfășura activitatea în același domeniu, dar în altă țară, respectiv L'Oreal Croația. Petenta arată că în perioada în care a fost angajată L' Oreal România a început o relație intimă cu un coleg de serviciu, acesta fiind în prezent tot angajatul L'Oreal, având funcția de Director Comercial pentru zona Balcanilor (fosta Iugoslavie și Bulgaria), fără nicio responsabilitate privind România.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Astfel, prin adresa nr. 4852 din 24.07.2014 a fost citată petenta, iar prin adresa 5158 din 24.07.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul de 19.08.2014.

3.3. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1 Petenta sesizează faptul că în data de 12.03.2014, a aplicat pentru funcția de Retail Sales Manager (Director de Vânzări) în cadrul EPCD RO DISTRIBUTION S.R.L., reprezentanta Parfums Christian Dior în România. În data de 20.05.2014, i-a încetat raporturile de muncă pe motiv că a avut o relație cu un fost coleg din cadrul altei companii ce își desfășura activitatea în același domeniu, dar în altă țară, respectiv L'Oreal Croația. Petenta arată că în perioada în care a fost angajată L' Oreal România a început o relație intimă cu un coleg de serviciu, acesta fiind în prezent tot angajatul L'Oreal, având funcția de Director Comercial pentru zona Balcanilor (fosta Iugoslavie și Bulgaria), fără nicio responsabilitate privind România.

4.1.2. Petenta a depus ca probă o înregistrare audio din care nu reiese în mod expres motivul desfacerii contractului individual de muncă. Reclamata nu susține că motivul desfacerii contractului individual de muncă are la bază viața personală a petentei, ci indică perioada de probă (90 zile) care constă în testare.

4.1.3. Petenta susține că faptele săvârșite de reclamată au avut drept consecință desfacerea contractului de muncă încheiat cu aceasta, în mod abuziv, neavând ca temei necorespondere profesională ci anumite aspecte din viața privată a acesteia.

### **4.2.Susținerile reclamatei**

4.2.1.Reclamata **SC EPCD RO Distribution S.R.L** susține faptul că petenta nu a fost victima pretinselor fapte de discriminare, aceasta beneficiind de un tratament egal prin raportare la colegii ce s-ar fi putut afla în situații comparabile. Mai mult decât atât, se va putea constata că s-a acționat în mod corect și nediscriminator față de petentă, făcând doar o obiectivă și justă aplicare în calitate de angajator al petentei, a regulamentelor, politicilor interne și valorilor de marcă aplicabile în cadrul Societății.

4.2.2. În data de 20.05.2014, a fost încheiat contractul individual de muncă între EPCD RO DISTRIBUTION SRL, în calitate de angajator și petenta în calitate de salariat pe funcția de conducere de Director de vânzări (Retail Sales Manager), în contract fiind prevăzută o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice.

4.2.3. Interviurile desfășurate cu petenta au avut un disconfort în ceea ce privește ultimul loc de muncă al acesteia, promovând un discurs foarte puțin credibil. Din acest motiv recomandarea făcută în mod direct acesteia în vederea realizării interviurilor cu

managerii de resurse umane de la Paris a fost de regândire a acestui discurs, având în vedere decizia aparent nemotivată de a părăsi un grup mare și o poziție în care fusese proaspăt promovată și revenirea ulterioară în industrie. Cu aceeași ocazie a fost invitată să se parcurgă website-ul grupului LVMH, din care face parte și compania, pentru a se familiariza cu ceea ce reprezintă cultura organizațională și valorile grupului. În data de 30.04.2014, la mai puțin de două săptămânide la angajare, cu ocazia participării la întâlnirea cu Directorul comercial al Christian Dior Parfums în Polonia, petenta a întârziat mai mult de 30 de minute.

4.2.4. Lipsa de organizare și implicare deficitară în coordonarea echipei de vânzări a culminat cu un conflict generalizat cu membrii echipei ce a cindus la exprimarea în data de 25.06.2014 a intenției din partea majorității salariaților subordonați ai petentei, de a-și înainta demisiile, motivat de atitudinea neprofesională a petentei. Această situație a dus la o investigație cu privire la motivele ce au condus la o asemenea nemulțumire generalizată din partea salariaților, ce a relevat că sursa acesteia este reprezentată de inconsecvanța măsurilor luate de către Directorul de vânzări (petenta) așa cum rezultă din declarațiile salariaților atașate prezentei. De asemenea, responsabilitățile acesteia în calitate de director vânzări funcție importantă în cadrul societății atât pe plan operațional cât și ca factor de imagine, au fost prezentate nu doar la nivel de prezentări scriptice ale atribuțiilor detaliate în fișa postului, ci și prin comunicare directă, prin e-mail sub forma unor atribuții clar descrise:

Obiectiv 1: Management of Sales Force/Coordonare echipa vânzări/Monitorizare rezultate echipa de vânzari;

Obiectiv 2: Plan, order and monitor tests, POS materials, transparencies and promo visuals door;

Obiectiv 3: Brand Image, merchandising, Animations Management;

Obiectiv 4: Legal aspect – Retail;

4.2.5. Reclamata menționează că petenta nu a răspuns niciunui mesaj e-mail dintre cele sus-prezentate, mai mult decât atât, activitatea desfășurată de petentă în perioada de probă ilustrând numeroase deficiențe la nivelul responsabilităților.

De asemenea, susține că nu a respectat termenele impuse, astfel că, deși raportul rezultatelor era cu o frecvență zilnică, aceasta îl trimite numai numai de 3 ori pe parcursul unei luni. Tot în cadrul acestei atribuții, capacitatea de analiză și sinteză s-a dovedit a fi deficitară, rapoartele fiind trimise fără niciun comentariu și chiar cu lipsa comparării rezultatelor lunare transmise de echipa cu rezultatele raportate de magazin. La nivel de planificare și organizare petenta a prezentat dificultăți în anticiparea evenimentelor zilnice, astfel încât aceste rapoarte să fie făcute în timp util.

La audieri reclamata a susținut că există scurgeri de informații, iar în data de 25.06.2014 petenta a generat un conflict și mai mulți angajați au spus că și vor da demisia. Susține că motivele pentru care nu a așteptat scurgerea perioadei de probă a fost incapacitatea petentei, obiective și sarcini neîndeplinite decât parțial.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

5.1. **În fapt**, prin plângerea înregistrată cu nr. 2718 din 16.04.2014 petenta sesizează faptul că încetarea raporturilor de muncă a avut la bază aspecte din viața privată a petentei.

5.2. 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. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții 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, așa 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.

5.3. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

5.4. Din acest punct de vedere, Colegiul director reține că petenta invocă vătămarea dreptului la muncă prin rezilierea contractului de muncă pe motiv că este într-o relație cu o persoană din cadrul altei companii unde petenta a fost angajată timp de aproape 6 ani.

5.5. În speța de față, petenta reclamă presupuse fapte de discriminare prin faptul că reclamata a încercat să negocieze cu petenta desfacerea contractului colectiv de muncă fără să divulge adevăratul motiv (relație cu o persoană din cadrul altei companii).

5.6. Pe de altă parte, din probatoriul depus de partea reclamată reiese faptul că la baza desfacerii contractului individual de muncă a stat lipsa de organizare și implicare deficitară în coordonarea echipei de vânzări a culminat cu un conflict generalizat cu membrii echipei ce a cindus la exprimarea în data de 25.06.2014 a intenției din partea majorității salariaților subordonați ai petentei, de a-și înainta demisiile, motivat de atitudinea neprofesională a petentei și nicidecum așa cum susține petenta, respectiv relația cu o persoană din cadrul altei companii cu același domeniu de activitate cu cel al Compania la care petenta a fost angajată.

5.7. Luând act de documentele din dosar și susținerile părților, Colegiul reține că atât urmare petiției cât și ulterior, cu ocazia îndeplinirii procedurii de citare, petentei i s-a pus în vedere să indice, în cauză, orice mijloace de probă ce ar putea fi reținute în sensul aspectelor relevate în petiție. Potrivit art. 20 alin.6 teza finală din O.G. nr.

137/2000 republicată”, în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. Colegiul este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii vecine și conexe de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări prima facie împotriva petentului de către partea reclamată, pe criteriul de “*relație cu un fost coleg*”.

5.8. Astfel, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, respectiv, “*relație cu un fost coleg*” și motivul desfacerii contractului colectiv de muncă, respectiv, nemulțumirea reclamatei pentru neprofesionalismul petentei.

5.9. De asemenea, raportul de cauzalitate între fapta imputată (desfacerea contractului individual de muncă) și criteriul invocat (relația cu un fost coleg angajat al altei companii cu un domeniu de activitate asemănător cu cel al Companiei unde petenta și-a desfășurat activitatea în perioada de probă) nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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. în cazul semnalat de petentă nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă raport de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată);

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

#### **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 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 ședință :**

**BERTZI THEODORA – membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**VASILE ALEXANDRU VASILE – membru**

**Data redactării: 13.05.2015**

**Redactat și motivat de F.V.,S.C.S.**

**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.