



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 511
din data de 11.11.2015.

Dosar nr. 166/2015

Petiția nr. 1912/13.03.2015

Petent: A. A.

Reclamat: S.C Hak Industrial Services SRL

Obiect: abuzuri reclamate de petent și imputate angajatorului, potrivit dreptului muncii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

I.1.1 A.A, loc.

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.1.3 S.C Hak Industrial Services SRL, Com. Mărăcineni, sat. Argeșelu, Drumul Național, nr. 73, Pitești Câmpulung, nr.572, Județul Argeș.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că a fost supus abuzurilor de către partea reclamată în calitatea sa de angajator, încălcându-i-se dreptul la muncă.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.1912.30.04.2015, a fost citat domnul A. A. în calitate de petent, pentru data de 19.05.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.2976.30.04.2015, a fost citat S.C Hak Industrial Services SRL în calitate de reclamat, pentru data de 19.05.2015. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că a luat în cunoștință despre faptele de discriminare cu data de 25.03.2014 (cel mai devreme). Petentul solicită Colegiului constatarea existenței faptelor discriminatorii, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii prin sancționarea persoanei și instituției care au comis faptele, restabilirea situației anterioare discriminării. În fapt, petentul a încheiat cu reclamata, contractul

individual de munca nr. 5, înregistrat la ITM Argeș, pentru funcția de Inginer sistem Softwer, în conformitate cu Clasificarea Ocupațiilor din România, cu studii superioare de lungă durată. „În perioada 17.11.2008-14.11.2013, am fost succesiv delegat să lucrez în străinătate, reclamata nu mi-a achitat corespunzător obligațiile bănești ce mi se cuvin. Am invitat reclamata la ședința de informare obligatorie cu privire la avantajele medierii, cu care a fost de acord, apoi am solicitat soluționarea situației prin mediere, după cum s-a menționat în certificatul nr. 210/13.11.2013. Imediat după ce a avut loc această ședință de mediere (la care a participat avocatul meu în România), în jurul orelor 15-16 în 13.11.2013. am fost dat afară din biroul în care lucram și mi-a fost interzis să mai accesez orice spațiu al companiei. Mi-a fost solicitat să restitui calculatorul, cheile, alte mijloace de lucru. Mi-a fost desființat contul de acces la rețeaua de calculatoare, căsuța de e-mail, mi-a fost verificat bagajul personal și am fost supus și la alte presiuni...”. “Mi-a fost distrusă toată proprietatea intelectuală constând în documente personale. Numeroase obiecte personale mi-au rămas în Olanda, unde a avut loc delegarea, fiindu-mi imposibil să le recuperez”. “În data de 14.11.2013, la ora 18 intimata mi-a comunicat decizia nr.325 prin care, mi s-a pus în vedere încheierea delegării (anterior planificată să dureze până la 19.12.2013). Aceste amenințări puse în practică doreau ca eu să rămân, într-o țară străină, noaptea în toiu iernii, într-o zonă extraurbană la marginea unui câmp...”. “Tot în data de 14.11.2013, reclamata a organizat o ședință la sediul din România, prin care, toți colegii mei au fost informați de acuzațiile mincinoase ce mi se aduc, respectiv că aș fi fost în conflict de interese, despre care am aflat însă mai târziu și am făcut plângere penală pentru calomnie”.

Petentul aduce la cunoștința Colegiului că a aflat, prin convocarea comunicată pentru cercetare disciplinară, și că este acuzat pentru absențe nemotivate și alte acuze suplimentare. În consecință, petentul acuză conducerea intimei de hărțuire în mod repetat, de amenințări în public folosindu-se expresii de genul; “ți-a trecut glonțul pe lângă ureche...”. „În altă ordine de idei, chiar la ședința publică de judecată, martor a fost chiar managerul intimei am mai aflat și de o altă acuzație, că aș fi fost în conflict de interese, aceasta nefigurând în decizia de concediere!”. Începând cu ianuarie 2014, reclamata a angajat doi salariați noi pe postul pe care l-am ocupat eu,..”, “nici o practică similară dintre cele de mai sus, nu s-a aplicat împotriva altor colegi...”.

4.2 Petentul consideră că, prin măsurile aplicate, i-a fost interzis în mod abuziv reclamatei accesul la muncă, i-au fost date sarcini neconforme cu pregătirea profesională, astfel că i s-a creat un cadru ostil, degradant, prin comportamentul aplicat.

Sușinerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată, solicită Colegiului director să constate tardivitatea formulării petiției, în condițiile în care, obiectul acesteia îl constituie discriminarea la locul de muncă. “Raporturile juridice de muncă dintre societatea noastră și petent, au încetat din decembrie 2013, deci în urmă cu mai mult de 1 an de la 13.03.2015, data când a fost transmisă și înregistrată petiția la CNCD. În consecință, societatea noastră nu avea cum să săvârșească acte de discriminare la locul de muncă în condițiile în care, locul de muncă este un element esențial al contractului de muncă, iar contractual a încetat în decembrie 2013, urmare sancționării disciplinare a petentului. Mai mult, din lecturarea conținutului petiției, nu rezultă care sunt faptele pe care societatea noastră le-ar fi putut săvârși, în calitate de angajator, prin care s-ar fi creat o discriminare a petentului în raport de ceilalți angajați, în perioada în care contractul individual de muncă încheiat a fost în executare, fapte raportate la dispozițiile art. 7-9 din OG 137/2000. Precizăm că,

petentul a introdus până acum, patru acțiuni în justiție împotriva societății noastre, dintre care, una are ca obiect contestația împotriva deciziei de concediere disciplinară, iar celelalte trei aceleași drepturi bănești, apreciate ca fiind convenite de către acesta. În cadrul fiecăruia dintre primele trei dosare, în care s-a terminat etapa scrisă a procesului civil a formulat cerere de strămutare, acuzând magistrații Tribunalului Argeș de o serie de acțiuni sau inacțiuni imaginare și deturnând realitatea faptică și juridică existentă. Toate cele trei cereri de strămutare au fost respinse. De asemenea, petentul a introdus împotriva unuia dintre judecătorii Tribunalului Argeș, precum și a Tribunalului Argeș două acțiuni în pretenții, una dintre cererile de chemare în judecată fiind anulată în procedura prealabilă a procesului civil. În același context, petentul a cerut și rezilierea contractului de asistență juridică încheiat cu propriul avocat, respectiv cel care a formulat și invitația la ședința de mediere, la care se face referire în petiție. Același petent a introdus acțiune în contencios și împotriva actelor de control întocmite de inspectorii de muncă ai ITM Argeș, la mai mult de 1 an de la data când i s-a comunicat răspunsul la sesizarea formulată, care a avut același obiect, respectiv preținse drepturi salariale în perioada de delegare, apreciate de petent ca fiind convenite și neacordate. Petentul nu s-a mulțumit cu exercitarea dreptului la petiție și la acces la justiție ci a formulat și plângeri penale, împotriva societății noastre, a inspectorilor de muncă, a martorilor care au fost audiați în procesele aflate pe rolul Tribunalului Argeș. La solicitările tuturor instituțiilor am răspuns și am pus la dispoziție toate documentele cerute, am dat explicațiile necesare, ne-am prezentat în fața instanței în calitățile în care am fost citați și de aceea menționăm că punem și la dispoziția instituției dvs. tot ceea ce ne veți solicita, în scopul efectuării unei cercetări complete a situației și de a pronunța o soluție corectă”. “În fapt, la data de 17.11.2008, între societatea noastră și reclamant s-a încheiat contractul individual de muncă pe durată determinată de trei luni, contract ce a fost înregistrat la ITM Argeș, sub nr.10535943 din 11.12.2008. Prin actul adițional nr.1 din 18.02.2009, înregistrat la ITM Argeș la data de 02.03.2009, s-a schimbat durata contractului individual de muncă și s-au negociat anumite aspecte ale prestării muncii în străinătate. Contractul individual de muncă a fost modificat succesiv până la data desfacerii lui, cu titlu de sancțiune disciplinară, în decembrie 2013. De asemenea, pe parcursul executării contractului de muncă, acesta a fost modificat temporar, sub aspectul locului muncii și în mod unilateral de către angajator, prin delegare, în mai multe rânduri”. “În luna noiembrie 2013, petentul se află în delegare în Olanda, la societatea care este acționarul majoritar al SCA. Hak Industrial Services SRL, în mod total neîntemeiat, petentul a dovedit o atitudine ostilă acestei societăți unde era delegat, precum și societății angajatoare. A formulat sesizări către Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș, a demarat proceduri de mediere cu privire la preținse drepturi salariale neacordate pe perioada delegării, ca procedură premergătoare introducerii unei cereri de chemare în judecată cu acest obiect. Conducerea societății angajatoare a informat despre acest lucru societatea unde reclamantul era delegat, societate care are puterea de decizie în cadrul A.Hak. Industrial Services SRL. În acest context, a unei atitudini ostile de nemulțumire a reclamantului, care a ales calea sesizărilor și a unui proces total nefondat în opinia noastră, a solicitat sume extrem de mari...”. “Reprezentantul legal al societății din Olanda a discutat cu petentul, în data de 13.11.2013 și i-a comunicat că nu mai poate continua să desfășoare activitate acolo și că trebuie să se întoarcă în România, pentru a-și relua activitatea în cadrul companiei angajatorului, conform contractului individual de muncă. Managerul general al grupului de firme A.Hak, dl. Joii un Robbe a luat și decizia de restricționare a adresei de e-mail a petentului [adrian.arvunescu\(ff\),a-hak-is.com](mailto:adrian.arvunescu(ff),a-hak-is.com), proprietate a companiei. Accesul reclamantului fiind considerat un risc pentru companie, din punct de vedere al securității datelor deținute de clienții companiei pe servere, corespondențe email, în condițiile în care

deja reclamantul a formulat sesizări și a comunicat că intenționează să intenteze un proces companiei, prin invitația la ședința de mediere. Depunem în acest sens înscrisuri doveditoare, respectiv mesajul transmis prin poșta electronică de către reprezentatul societății olandeze. Deci nu i-a fost *distrusă proprietatea intelectuală*, așa cum afirmă petentul, fiindcă adresa de email este proprietatea companiei și se utilizează numai pentru exercitarea unora dintre atribuțiile de serviciu”.

Partea reclamată declară că, petentul a fost informat și în scris cu privire la încetarea delegării sale în Olanda, ceea ce corespundea reluării activității la locul de muncă obișnuit în țară. “Potrivit fișei postului, petentul avea o serie de obligații și îndatoriri care nu se circumscriau obligatoriu accesului la rețeaua informatizată de lucru (inclusiv webmail) a companiei. Nu s-a pus în discuție lipsa accesului salariatului în spațiul societății angajatoare din România și nu i s-a comunicat acestuia niciodată o astfel de interdicție. Cu toate acestea, dl. A.A. după întoarcerea în România, nu a contactat conducerea SC A.Hak Industrial Services SRL și nu s-a prezentat la serviciu deși, obligația sa fundamentală, asumată prin încheierea contractului de muncă era aceea de a presta activitate corespunzător atribuțiilor din fișa postului, iar obligațiile sale legale și contractuale includeau și respectarea normelor de disciplină a muncii precum și fidelitatea față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu”. “...în data de 15 noiembrie, reclamantul s-a întors în țară, asigurându-i-se pe cheltuiala companiei și transportul de la aeroport până la domiciliu. Prima zi lucrătoare după întoarcerea în țară a fost la data de 18.11.2013, dată de la care petentul nu s-a mai prezentat la serviciu și nici nu a luat legătura cu vreun reprezentant sau salariat al societății angajatoare. Unii dintre colegi l-au sunat, dar nu a dorit să comunice cu niciunul dintre aceștia. Pe această situație de fapt a fost administrată în fața instanței și proba cu martori, din care a reieșit foarte clar atitudinea petentului. Având în vedere faptul că la data de 18.11.2013, s-a înregistrat la SC A.Hak. Industrial Services SRL raportul reprezentatului societății din Olanda, prin care era expusă situația conflictuală din zilele de 13 și 14 noiembrie 2013, prin Decizia nr. 328 din 19.11.2013 a fost desemnată ca persoană împuternicită cu efectuarea cercetării disciplinare. Cum de la data de 18.11.2013 petentul nu s-a mai prezentat la serviciu, în convocarea transmisă de către persoana împuternicită s-a menționat și acest aspect, pentru a i se da posibilitatea să aducă în apărarea sa orice dovezi pe care le considera necesare. Persoana împuternicită l-a convocat pe petent prin adresa nr.329 din 21.11.2013, pentru a fi efectuată cercetarea disciplinară prealabilă și a i se da posibilitatea să aducă în apărarea sa, orice argument precum și de a fi asistat de un reprezentant al salariaților. Adresa a fost transmisă prin poștă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire la adresa pe care salariatul a comunicat-o angajatorului. Prin mesajul transmis în data de 29.11.2013, prin poșta electronică de către petent, mesaj anexat prezentei întâmpinări, s-a confirmat faptul că reclamantul, desi primise convocarea a refuzat să dea curs acesteia...”. “Astfel, cu respectarea termenelor reglementate prin art. 253 alin. (1, din Codul muncii a fost emisă, în formă scrisă, decizia de sancționare disciplinară împotriva căreia, petentul a formulat contestație, care face obiectul dosarului nr.23/109/2014. Contestație ce a fost respinsă de Tribunalul Argeș, conform sentinței civile pronunțate în 24.03.2015, anexate prezentelor note...” În considerarea celor expuse mai sus, în timpul executării contractului individual de muncă al petentului, încheiat cu societatea noastră nu au fost acțiuni sau inacțiuni ale reprezentanților ei care să creeze situații discriminatorii ale acestuia, în raport de ceilalți angajați. De altfel, nici petentul nu precizează în raport de cine ar fi fost discriminat. Considerăm că, ne-am îndeplinit toate obligațiile contractuale în raport de petent și de toți ceilalți salariați, lucru confirmat și de actele de control întocmite de ITM Argeș, Administrația Financiară Pitești, precum și de raportul de expertiză contabilă întocmit în dosarul 8084/109/2013, pe care îl anexăm prezentelor note,

asigurând condiții de muncă decente, cu respectarea dispozițiilor legale și contractuale aplicabile în cadrul unității. Totodată, societatea noastră și-a exercitat, cu bună credință și drepturile prevăzute de art. 40 alin. 1 din Codul muncii, aplicând sancțiuni disciplinare, cu respectarea procedurii și a condițiilor de formă și de fond pentru actele emise”.

Colegiul director, în ședința de deliberări din data de 11.11.2015, în urma analizării înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, admite excepția tardivității introducerii plângerii de către petent și invocată de către partea reclamată.

Astfel, cum este formulată sesizarea, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor *ratione tempore*, Colegiul director constată că în speță, săvârșirea faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe o perioadă de timp, respectiv până la data în care, contractual individual de muncă al petentului a încetat (decembrie 2013, urmare sancționării disciplinare a acestuia). Petentul aduce la cunoștința Colegiului faptul că a aflat de intențiile abuzive ale reclamatei, odată cu solicitarea de documente de la dosarul personal în data de 25.03.2014. Dar, în cuprinsul petiției, petentul face referire la o dată de 17.11.2008 timp în care, a fost delegat succesiv să muncească în străinătate, tot cu referire la acel moment, partea reclamată este acuzată în obiectul petiției, că nu-și onora obligațiile bănești (salariale). În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că; „1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *ratione tempore*, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

În speță, Colegiul constată că, petentul invocă fapte de discriminare la o dată ce se raportează aproximativ la trei ani și ceva în urmă, respectiv (17.11.2008), față de adresa înregistrată a petiției sub nr. 1912 din 13.03.2015.

Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu introducerea petiției la CNCD cu nr.6990 din 20.10.2014, Colegiul observă că faptele deduse soluționării exced termenului de **1 an** prevăzut de **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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de tardivitate invocată de partea reclamată, în ce privește introducerea petiției de către petentă la CNCD.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) A.A., loc.

b) S.C Hak Industrial Services SRL, Com. Mărăcineni, sat. Argeșelu, Drumul Național, nr. 73, Pitești Câmpulung, nr.572, Județul Argeș.

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, 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 ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN– Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA- Membru

Întocmit Rodina Olimpiu Consilier SACD

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.

Verificat SCSRP