



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA Nr. 524
din 11.11.2015

Dosar nr: 181/2015

Petiția nr: 2051/18.03.2015

Petentă: G.Ș.

Reclamată: SC Bergembier S.A.

Obiect: acte de hărțuire la locul de muncă, în baza convingerilor profesionale asupra activității companiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1. G.Ș., cu domiciliul procedural la

I. 2. Denumire și domiciliu reclamațiilor

2.1. SC Bergembier SA, cu sediul în Voluntari, Șos. București Nord nr.10, Clădirea 01, et.5, jud. Ilfov

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează anumite acte de hărțuire la locul de muncă datorate opiniilor personale asupra activității companiei. Astfel, acesta susține că, începând cu data de 20 ianuarie 2014, managerul direct, DI F.M. i-a comunicat faptul că datorită **“atitudinii sale”** nu i se mai poate prelungi contractul individual de muncă.

De asemenea, petentul susține că a fost supus unui comportament permanent de hărțuire și marginalizarea prin obligarea acestuia, de către președintele companiei, la redactarea olografă a unei cereri de demisie datată cu 28 februarie 2015 și intrată în vigoare cu 1 aprilie 2014.

Ulterior acestor fapte, activitatea acestuia a fost evaluată cu un punctaj de 2,58 (B conform matricei CORE^{-aplicație informatică utilizată în vederea evaluării salariaților}), care ulterior a fost schimbat în C, fără a i se explica motivul.

Totodată, petentul susține că pe aceeași linie de persecutare, marginalizare și intimidare a acestuia, la data de 12.11.2014, soția sa, salariată în cadrul aceleiași Companii, pe poziția de Brand Manager, a fost convocată în vederea cercetării disciplinare pentru săvârșirea unor presupuse abateri disciplinare.

III. Citarea părților

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 în data de 20.04.2015, 11.05.2015 și 08.06.2015.

3.2. La primul termen de audiere a fost prezent petentul, la următoarele 2 termene, părțile au fost prezente prin apărători aleși.

3.3. De asemenea, prin adresa de citare petentului i s-a solicitat criteriul în baza căruia au fost săvârșite presupusele fapte de discriminare.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petentul susține că începând cu luna ianuarie 2014 a fost supus unor acte de hărțuire la locul de muncă. Astfel, în data de 20 ianuarie 2014 managerul direct, DI F.M. i-a comunicat faptul că datorită “atitudinii sale” nu i se mai poate prelungi contractul individual de muncă.

De asemenea, petentul susține că a fost obligat de către președintele companiei la redactarea olografă a unei cereri de demisie datată cu 28 februarie 2015 și intrată în vigoare cu 1 aprilie 2014.

Ulterior acestor fapte, activitatea acestuia a fost evaluată cu un punctaj de 2,58 (B conform matricei CORE^{-aplicație informatică utilizată în vederea evaluării salariaților}), care ulterior a fost schimbat în C, fără a i se explica motivul.

Totodată, petentul susține că pe aceeași linie de persecutare, marginalizare și intimidare a acestuia, la data de 12.11.2014, soția sa, salariată în cadrul aceleiași Companii, pe poziția de Brand Manager, a fost convocată în vederea cercetării disciplinare pentru săvârșirea unor presupuse abateri disciplinare, cercetare ce a rămas nefinalizată. O nouă dovadă că nu doar asupra sa s-a exercitat un comportament de hărțuire dar și a soției sale.

4.1.2. În data de 19 septembrie și 1 octombrie, petentul susține că a avut o nouă discuție cu managerul direct F.M. care i-a comunicat că ideea “atitudinii petentului”, a aparținut președintelui companiei și a Directorului HR Z.P.

4.1.3. Având în vedere situația dată, petentul susține că a fost supus unui comportament de hărțuire și marginalizare la locul de muncă și astfel s-au încălcat prevederile art. 1 alin. 2 lit i) coroborat cu art. 2 alin 4 și art. 7 al 1 lit a), b) și g) din OG nr. 137/200, republicată.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata invocă excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD, susținând că primele 2 fapte sesizate de petent au avut loc în data de 20.01.2014, respectiv 28.02.2014, sesizarea fiind înaintată pe data 18.03.2015.

Tot pe cale de excepție, reclamata invocă lipsa obiectului vădit nefondat al faptelor. În acest sens, reclamata susține lipsa unui comportament concret care intră sub incidența prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată.

4.2.2. Pe fond, reclamata susține că petentul nu precizează, în mod concret, fapta de discriminare. Astfel, acesta doar susține că datorită convingerilor sale profesionale cu privire la activitatea companiei, conducerea i-a atribui un comportament de hărțuire și marginalizare. Doar în condițiile în care acesta detaliază fapte concrete, reclamatul își poate formula apărările.

4.2.3. Cu privire la celelalte fapte, reclamatul arată următoarele: conform art. 2 din Regulamentul Intern al societății, comunicat și asumat de petent la angajare, anual salariații sunt supuși unui proces de evaluare. Mai mult, în data de 10.02.2014 salariații, inclusiv petentul au fost anunțați despre startul procesului de evaluare, li s-au explicat pașii care urmează a fi efectuați. Ca și în cazul altor angajați, evaluarea petentului a conținut mai multe etape, aceasta fiind finalizată în data de 07.04.2014 când a avut loc etapa finală de “calibrare” efectuată de Comitetul Director, soldate cu o evaluare finală **C** a acestuia. După aproape 6 luni de zile, în data de 20.10.2014, petentul a trimis un email HR Business Partene, prin care solicita anumite explicații cu privire la evaluarea CORE^{-aplicație informatică utilizată în vederea evaluării salariaților} 2013. În aceeași zi, HR Business Partener i-a răspuns petentului prin e-mail. După primirea acestui e-mail, petentul a trimis la rândul său e-mail către managerul direct și directorul de resurse umane, în care solicita explicații cu privire la evaluarea sa finală **C**. De asemenea, în data de 30.10., petentul înregistrează o contestație prin care contestă încadrarea în categoria C. În data de 14.11.2014, Directorul HR i-a comunicat explicațiile cu privire la evaluarea sa – anexa 3 la dosar. Astfel, conform procedurii companiei, un salariat care obține doi ani la rând calificarea B, pentru cel de-al III-lea an, fie obține calificarea A (însemnând că deficiențele celor 2 ani anteriori au fost

înlăturate), fie este încadrat în categoria D (nu au fost înregistrate progrese în performanța salariatului, deficiențele celor 2 ani subzistând, compania putând demara procedura de concediere pentru necorespondere profesională). Cu toate acestea, având în vedere faptul că salariatul fusese promovât pe o nouă funcție și pentru a-i acorda acestuia o nouă șansă de a-și îmbunătăți activitatea profesională, compania a hotărât să nu demareze procedura de concediere ci a acordat calificarea C în loc de D.

În același context, dacă petentul era nemulțumit de evaluarea performanțelor profesionale putea și trebuia să se adreseze instanței de judecată.

4.2.4. Cu privire la reducerea la minimum a solicitărilor legate de activitatea profesională a petentului, de către managerul direct, eliminându-l pe acesta din procesul decizional și de comunicare cu membrii echipei, reclamatul arată că modul în care salariatul a înțeles să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu este defectuos. Astfel, acesta fie nu le-a îndeplinit, fie le-a îndeplinit cu întârziere și într-un mod defectuos. Analiza IPR (un raport complex, deosebit de important pentru companie), ar fi trebuit livrată la sfârșitul lunii februarie 2014, acesta nu a fost livrată nici măcar în luna mai 2014 – anexa 5 la dosar. Standuri fresh – i s-a solicitat o listă de top standuri din țară unde există vânzare de produse bere Fresh (cu arome) și unde compania să poată realiza cu resurse proprii un branding special, solicitarea din 13.05.2014 nu s-a soldat cu niciun răspuns – anexa 6. De asemenea, nu a răspuns programării făcute de șeful direct cu privire la întâlnirea de pe 02.10.2014 prin care i se stabilise o agendă, ignorând în totalitate e-mail-ul trimis de acesta în data de 23.09.2014. anexa 7.

4.2.5. Reclamatul mai susține că rolul de manager de echipă este exercitat de petent cu disfuncționalitate și neconform fișei postului. În septembrie 2014 HR Comercial Business Partener îi atrage atenția că este singurul manager care nu a trimis nimic în legătură cu dezvoltarea profesională a subordonaților – anexa 10. În decembrie 2014, petentul nu știa evaluarea unui subordonat, etc.

4.2.6. Cu privire la susținerile petentului referitoare la hărțuirea morală la care a fost supus în perioada august – 1 octombrie, reclamatul arată că acesta, conform fișei de prezență, nu a fost la serviciu în această perioadă.

4.2.7. Totodată, reclamatul arată (anexa 21-22) faptul că i s-a comunicat de mai multe ori petentului modul în care trebuie să-și realizeze activitatea și ce trebuie să îmbunătățească în cadrul activității.

4.2.8. Cu privire la situația soției petentului, reclamatul arată că, urmare săvârșirii unor presupuse abateri, s-a convocat comisia de disciplină, însă nu s-a dispus nicio sancțiune, fapt adus la cunoștință angajatei.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director admite, în parte, excepția tardivității introducerii plângerii pe rolul Consiliului. Astfel, se admite excepția tardivității raporta la faptele ce exced termenul de un an, respectiv faptele petrecute în 20 ianuarie și 28 februarie 2014. Faptele invocate după data depunerii plângerii la CNCD, respectiv 18 martie 2015, urmând a fi analizate și soluționate de Colegiul director.

În ceea ce privește excepția lipsei obiectului, invocată tot de partea reclamată, Colegiul director respinge excepția, așa cum este motivată de partea reclamată și reține că faptele, chiar dacă nu intră sub incidența art. 2 din OG nr. 137/2000, pot intra sub incidența OG nr. 137/2000, republicată. Așa cum reiese din lege, Consiliul este competent în a soluționa plângeri al cărui obiect sunt susceptibile de a îmbrăca forma unei discriminări dacă sunt întrunite toate elementele cerute. Lipsa obiectului vădit nefondat nu are niciun element de discriminare.

5.2. În fapt, Colegiul director reține posibile acte de hărțuire datorate convingerilor profesionale asupra activității companiei.

5.3. În drept, 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 este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, 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. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită 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 alin. 1 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.4. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.5. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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** datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.6. Raportat la faptele din 11 august 2014 și următoarele din plângere, Colegiul director reține faptul că petentul a fost chemat de către managerul direct pentru a i se comunica decizia angajatorului de a-l trimite acasă până la data de 1 octombrie 2014. De asemenea, petentul susține că în data de 29 august a fost invitat la o nouă discuție, împreună cu managerul direct și Directorul HR Z.P., iar aceasta din urmă a început discuția cu întrebarea :”De ce nu ți-ai căutat de muncă în alte parte?” “Cât mai ai de gând să aștepți?” De asemenea, petentul susține că s-a insistat și cu alte date/ocazii ca el să părăsească compania.

Pe de altă parte, societatea reclamată arată că modul în care salariatul a înțeles să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu este defectuos. Astfel, acesta fie nu le-a îndeplinit, fie le-a îndeplinit cu întârziere și într-un mod defectuos. Analiza IPR (un raport complex, deosebit de important pentru companie), ar fi trebuit livrată la sfârșitul lunii februarie 2014, acesta nu a fost livrată nici măcar în luna mai 2014 – (anexa 5 la dosar). Standuri fresh – i s-a solicitat o listă de top standuri din țară unde există vânzare de produse bere Fresh (cu arome) și unde compania să poată realiza cu resurse proprii un branding special, solicitarea din 13.05.2014 nu s-a soldat cu niciun răspuns – (anexa 6). De asemenea, nu a răspuns programării făcute de șeful direct cu privire la întâlnirea de pe 02.10.2014 prin care i se stabilise o agendă, ignorând în totalitate e-mail-ul trimis de acesta în data de 23.09.2014. (anexa 7 și altele, toate depuse ca probatoriu la dosar).

Reclamatul mai susține că rolul de manager de echipă este exercitat de petent cu disfuncționalitate și neconform fișei postului. În septembrie 2014 HR Comercial Business Partener îi atrage atenția că este singurul manager care nu a trimis nimic în legătură cu dezvoltarea profesională a subordonaților – anexa 10. În decembrie 2014, petentul nu știa evaluarea unui subordonat, etc.

Cu privire la susținerile petentului referitoare la hărțuirea morală la care a fost supus în perioada august – 1 octombrie, reclamatul arată că acesta, conform fișei de prezență, nu a fost la serviciu în această perioadă.

5.7. Analizând susținerile părților, inclusiv probatoriul depus la dosar, Colegiul director nu poate reține o legătura de cauzalitate între faptele reclamate și criteriile invocate de petent (convingerile profesionale, legate de modalitatea în care se desfășoară activitatea în cadrul companiei și calitatea de salariat care a îndrăznit să-și exprime opinia în legătură cu modul de desfășurare a activității companiei).

În acest sens, din susținerile petentului și probele depuse la dosar, nu reiese nici măcar o situație în care acesta să formuleze o opinie proprie legată de modul în care să se desfășoare activitatea în departamentul său ori o situație în care să formuleze o opinie contrară angajatorului.

5.8. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriile invocate de petent.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 11.12.2015

Redactat și motivat Asztalos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv

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