



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 13 din data de 11.01.2023

Dosar nr.: 976/2021

Petiția nr.: 9137/06.12.2021

Petentă:

Reclamat: Aectra Plastics SRL

Obiect: Hărțuire la locul de muncă, finalizându-se cu desființarea postului și concedierea petentei în luna noiembrie 2019. Tribunalul București s-a pronunțat prin Sentința civilă nr. 2851/20.04.2021, prin admiterea capătului de cerere privind constatarea faptelor de hărțuire și victimizare, obligând reclamata la plata către petentă a sumei de 20.000 lei cu titlul de daune morale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.Numele, domiciliul și domiciliul petentei

2.Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

Aectra Plastics SRL – Comuna Ștefănești de Jos. Str. Linia de Centura, nr.16, Cladire Birouri, Et.1, Jud.Ilfov.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 91/05.01.2022, s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse, având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.(fila 10-11 la dosar). **De asemenea a fost invocată din oficiu excepția tardivității, având în vedere că faptele s-au produs până în data de 30 octombrie 2019.**

4.Prin adresa înregistrată cu nr. 910/07.02.2022 partea reclamată Aectra Plastics SRL transmite punct de vedere (fila 171-210 la dosar).

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 1313/21.02.2022 se transmite petentei punctul de vedere transmis de partea reclamată. .(fila 213 la dosar).

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 9137/06.12.2021 (fila 1-9 la dosar), petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- Este angajata reclamatei din anul 2008, pe postul de asistent comercial.
- În cadrul organizației reclamate, în anul 2018 erau prevăzute doar 2 posturi de asistent comercial, ocupate de către petentă și de către un coleg.
- În anul 2019 a fost angajată o a treia persoană pe funcția de asistent comercial deși, la sfârșitul anului 2018, conducerea promisese o mărire salarială angajaților de la aceea vreme.
- Mărirea salarială a fost acordată tuturor angajaților, petenta fiind singura dintre angajații care nu a primit mărire salarială, fiind anunțată că va intra într-un proces de evaluare a activității profesionale, pentru o perioadă de probă de 3 luni, în care ar trebui să îmbunătățească cel puțin 6 dintre cele 12 probleme identificate.
- Petenta consideră că această pretinsă evaluare a activității sale profesionale reprezintă rezultatul unor demersuri mai vechi ale superiorului său ierarhic, dna., de a o determina să părăsească organizația, demarând încă din anul 2018 un război împotriva sa, profitând de orice ocazie pentru a o defăima în fața colegiilor, creionându-i imaginea unui salariat incompetent, afirmând că se mișcă încet, că nu se descurcă, că nu ține pasul cu dezvoltarea firmei, că nu face față sarcinilor de serviciu, că nu își mai găsește locul în cadrul societății.
- Petenta susține că în cadrul societății nu există o procedură de evaluare a performanței, nu i-au fost comunicate obiective de performanță anuale și nici nu există un cadru de reglementare pentru perioada de încercare la care a fost supusă și, de asemenea, niciun alt coleg din cadrul societății nu a fost supus unei proceduri de evaluare similare.
- Petenta susține că, deși a obținut punctajul de 4.23 din maximul de 5 în urma evaluării, în luna **aprilie 2019** au avut loc două discuții cu conducerea societății în cadrul cărora i s-a explicat că s-a luat decizia excluderii sale din societate, opțiunile fiind demisia, acordul părților sau concedierea.
- Petenta susține că în luna **septembrie 2019** a fost anunțată că i se vor schimba radical atribuțiile de serviciu și că va trebui să predea toate proiectele în care era angrenată la momentul respectiv. Petenta consideră că a fost retrogradată pentru că nu a acceptat să își dea demisia, însă, cu toate acestea, a acceptat, cu rezerve, noile atribuții, comunicînd printr-un e-mail conducerii societății că nu era de acord cu predarea totală a proiectelor în care era angrenată.
- Petenta susține că în data de **30 octombrie 2019** a fost emisă Notificarea de preaviz nr. 31/30.10.2019 și comunicată prin executor judecătoresc în data de **7 noiembrie 2019**, prin care i se aducea la cunoștință faptul că postul său, cel de asistent comercial, a fost desființat, urmînd ca la expirarea perioadei de preaviz de 20 zile lucrătoare să fie concediată.
- Petenta susține că a formulat contestație împotriva Deciziei de concediere solicitînd totodată constatarea faptelor de hărțuire și victimizare manifestate de partea reclamată.
- **Petenta susține că Tribunalul București s-a pronunțat prin Sentința civilă nr. 2851/20.04.2021 prin admiterea capătului de cerere privind constatarea faptelor de hărțuire și victimizare, obligînd pârâta la plata către aceasta a sumei de 20.000lei cu titlul de daune morale.**

Sușinerile părții reclamate

12. Prin adresa înregistrată cu nr. 910/07.02.2022 (fila 171-212 la dosar), partea reclamată susține **admiterea excepției de tardivitate**, arătând că pretenziile fapte de discriminare, hărțuire și victimizare, au fost săvârșite, conform susținerilor petentei, în perioada 2018-2019, petiția actuală fiind înregistrată pe rolul CNCD în luna decembrie 2021.

13. Referitor la afirmațiile, superiorul ierarhic al petentei, cu privire la activitatea acesteia, reclamata susține faptul că petenta nu a adus nicio dovadă care să demonstreze faptul că aceste afirmații au fost făcute de față cu alți colegi, dimpotrivă, dna., audiată și în dosarul de pe rolul instanței, a susținut că nu a auzit injurii adresate de către dna., reclamatei, precizând că a asistat doar la conversațiile avute în cadrul biroului unde petenta își desfășoară activitatea, precum și conversații ce aveau ca obiect exclusiv neîndeplinirea de către petentă a unor obligații de serviciu, punctuale.

14. Referitor la menținerea salariului petentei în condițiile în care ceilalți colegi au beneficiat de majorări salariale, reclamata precizează că decizia angajatorului de a nu majora salariul petentei a fost întemeiată pe motive exclusiv obiective ținând de deficiențele în activitatea profesională a acesteia. În acest sens, reclamanta precizează că petenta fie că uita, fie că se grăbea, după cum declară și colega sa, dna., nu îndeplinea cele mai simple cerințe de serviciu, respectiv nu trecea în e-mail (în CC) persoana care avea dreptul de a-i supraveghea activitatea (pe superiorul ierarhic) și care, tocmai prin menționarea sa în CC-urile mail-urilor, avea posibilitatea de a urmări și aprecia cu privire la activitatea petentei; de asemenea, conform chestionarului propus chiar de petentă, activitatea sa putea fi considerată acceptabilă, fără însă a evolua și, cu atât mai puțin, a excela, astfel încât să fie justificată o mărire salarială. Tot în acest sens, reclamata susține că și răspunsurile colegiilor petentei sunt o dovadă în acest sens, aceștia susținând că petenta presta o activitate calitativ medie și chiar slabă în anumite ipoteze în ceea ce privește *găsirea soluțiilor corecte, examinarea situațiilor dificile și solicitarea suportului în caz de nevoie, planificare, inițiativă, dezvoltare, perfecționare, decizii preluare responsabilități, motivare, eficiență-atingerea pe deplin a obiectivelor, finalizare, respectare termen, respectarea regulilor interne*

15. Referitor la activitățile încredințate petentei începând cu data de 11.10.2019, reclamata susține că petenta a avut o permanentă atitudine refractară față de aceste sarcini, exprimându-si dezacordul continuării colaborării cu angajatorul în aceste condiții și respingând cu rea credință, orice efort al Societății de a menține raporturile de muncă.

16. Referitor la pretinsul motiv de concediere, respectiv existența unui conflict cu șeful ierarhic superior, , reclamanta susține că pretenziile presiuni din partea superiorilor erau de fapt solicitări adresate petentei de a-și îndeplini sarcinile de serviciu, așa zisul conflict cauzator al concedierii nu există în realitate, petenta nefăcând altceva decât să impute angajatorului fapte imaginare într-un moment pe care l-a considerat oportun.

17. Concluzionând, reclamata susține că nici construcția psihologică a petentei, și nici capacitatea sa diminuată de a face față competitivității la locul de muncă nu pot fi imputate angajatorului, acesta având la rândul său obligația de a-și menține poziția competitivă pe piață în condiții de concurență permanentă, considerând că petenta nu a fost supusă în niciun moment vreunui act de discriminare, hărțuire sau victimizare, precizând de asemenea că nici răspunsul CNCD depus în dosarul de pe rolul instanței nu constituie o dovadă absolută în susținerea vreunei vinovății a reclamatei întrucât răspunsul CNCD a fost emis exclusiv ca urmare a analizării cererii de chemare în judecată, fără analiza întregul probatoriu administrat în cauză, precizând faptul că doar aspectele semnalate de petentă creează

prezumția unui tratament discriminatoriu, instanța de judecată fiind cea în măsură să stabilească existența unui criteriu de discriminare, legătura de cauzalitate între tratamentul discriminatoriu și criteriul de discriminare, precum și existența sau inexistența unei justificări obiective a tratamentului diferențiat semnalat.

18. Reclamata mai precizează, de asemenea, faptul că Tribunalul București a reținut în considerentele sentinței (considerente necontestate de petenta pe calea apelului) că singurele acte de hărțuire au constat în acțiuni ale superiorului, respectiv, un comportament mai rece față de petentă, crearea unei stări tensionate, precum și atitudinea pasivă a angajatorului față de aceste acțiuni, acestea constituind singurul temei pentru care au fost acordate daune morale în favoarea petentei și, deși nu a fost de acord cu soluția Tribunalului București, reclamata precizează că nu a formulat apel împotriva sentinței, ci a achitat daunele morale și cheltuielile de judecată în vederea finalizării litigiului.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

19. **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la secțiunea Tardivitatea introducerii petiției** din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor** stabilește:

„Art. 21. 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.

Art. 22. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 23. Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.

Art. 24

(1) Excepția de tardivitate a introducerii 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. 25

(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției 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. 26. Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 27. În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

10. Colegiul director constată că pretinsele fapte de discriminare, hărțuire și victimizare au fost săvârșite, conform susținerilor petentei în perioada 2018-2019, petiția actuală fiind înregistrată pe rolul CNCD în luna decembrie 2021.

11. În consecință, pentru faptele ce ar putea reprezenta hărțuire, se admite excepția de tardivitate invocată din oficiu de către CNCD, având în vedere că faptele au fost săvârșite în perioada 2018-2019, petiția depusă fiind înregistrată pe rolul CNCD în luna decembrie 2021.

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele ce ar putea reprezenta hărțuire, acestea fiind săvârșite în perioada 2018-2019, conform art. 21-27 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data 11.01.2023 de au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN -- Membru

SULIMAN SECYL - Membru

Redactată și motivată: ACF/CV

Data redactării: 20.01.2023

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.