



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 394 din 09.10.2024

Dosar nr.: 840/2022

Petiția nr.: 8395/18.11.2022

Petent(ă):

Reclamat(ă): Glaxosmithkline Consumer Healthcare SRL

Obiect: petentul, având funcția de Area Marketing Manager-Theraflu, reclamă posibile fapte de discriminare la locul de muncă, săvârșite de către partea reclamată, în calitate de angajator

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. comunicarea actelor de procedură la Cabinet de Av. CG

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **Glaxosmithkline Consumer Healthcare SRL**, cu sediul în București str. Costache Negri nr. 1-5, Opera Center One, sector 5.

II. Citarea părților

3. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-a emis adresa nr. 455/19.01.2023, prin care a fost citat petentul și partea reclamată.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Prin petiția nr. 8395/18.11.2022, petentul, având funcția de Area Marketing Manager-Theraflu, reclamă posibile fapte de discriminare la locul de muncă, săvârșite de către partea reclamată, în calitate de angajator.

6. Petentul arată faptul că ocupă această funcție în baza contractului individual de muncă din anul 2008, iar locul desfășurării activității profesionale este pe teritoriul României

7. Petentul precizează că întreaga conducere se află la sediul din Polonia, acesta fiind direct subordonat conducerii poloneze, care este formată din cetățeni de naționalitate poloneză.



8.Petentul precizează că în data de 31.05.2022, într-o conferință audio-video, i s-a solicitat de către unul din manageri să își cedeze poziția de Area Manager Theraflu unei colege de naționalitate poloneză, care revenise la serviciu din concediul pentru creștere copil.

10.Petentul precizează că a refuzat să renunțe la acest post, obținut pe drept, iar ca urmare a refuzului unul din managerii companiei a început acțiuni directe împotriva acestuia cu scopul de a-l elibera din funcție (concedia).

11.Petentul precizează că dacă va fi concediat postul său va deveni vacant și va fi ocupat de colega de naționalitate poloneză.

12.Petentul arată faptul că de-a lungul anilor în desfășurarea activității profesionale a avut rezultate foarte bune, dar brusc la întoarcerea din concediul de creștere copil a colegei, activitatea sa profesională a necesitat o evaluare, fiind inclus în planul de dezvoltare profesională.

13.Astfel, acesta arată că, partea reclamată a inventat fapte care nu corespund profesional ca petentul să fie concediat.

14.Astfel, petentul arată cu titlu de exemplu faptele pentru care este analizată performanța profesională, respectiv să îmbunătățească semnificativ relația în cadrul noii culturi a companiei (keep it human), să conducă proactiv afacerea și să accelereze creșterea actuală și viitoare (go beyond/growth mindset) și să reducă managementul de ultim moment, să îmbunătățească planificarea adecvată și livrarea la timp: planuri de acțiuni săptămânale, să semnaleze în mod proactiv și în avans orice schimbări/probleme/riscuri, cu justificări clare și să vină cu soluții pentru problemele identificate

15.Petentul arată că pentru a prefabrica probele, partea reclamată a solicitat feedback de la colaboratori, însă majoritatea covârșitoare au fost de naționalitate poloneză.

16.Petentul arată că o dovadă a discriminării subsemnatului pe bază de naționalitate este și Decizia din data de 10.11.22, prin care este numită Comisia de evaluare a performanțelor profesionale și din care fac parte două persoane de naționalitate poloneză și o persoană de naționalitate română.

17.Petentul arată că în departamentul în care își desfășoară activitatea este singurul bărbat, iar prin înlocuirea acestuia de către colega de naționalitate poloneză, tot departamentul o să fie format doar din femei. În aceste sens petentul se simte discriminat pe bază de sex.

18.Petentul depune la dosarul cauzei note de probatoriu înregistrate sub numărul 947/07.02.2023 în care precizează că procedura privind plângerile angajaților a părții reclamate, deși am formulat plângere împotriva acțiunilor discriminatorii la care eram supus, procedura nu a fost respectată; nu am primit nicio explicație HR sau vreun raport care să conțină analizele părților, conform propriei proceduri a societății. Acesta precizează că, decizia de respingere a plângerii petentului a fost luată de companie la doar 3 ore după discuția inițială, fără a evalua probe sau alte analize.

19.Petentul arată că în cadrul procedurii de evaluare i-au fost imputate o serie de acuzații nerezabile cu scopul de a-l concedia.

20.Petentul precizează că în cadrul procedurii de evaluare comisia nu a ținut cont de

rezultatele profesionale pe care petentul le-a avut de-a lungul activității sale în cadrul societății și nici de recomandările pozitive ale colegilor.

21. Petentul prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub nr. 1564/27.02.2023, acesta precizează că din analiza punctului de vedere depus de partea reclamată, care susține că procedurile de evaluare la care a fost supus petentul au fost aplicate tuturor angajaților, indiferent de naționalitate, lucru neadevărat.

22. Petentul arată că partea reclamată a adoptat o atitudine vădit contrară, având drept scop concedierea acestuia, prin utilizarea unei proceduri aparent legale, într-o manieră discriminatorie, scopul urmărit fiind concedierea unui salariat roman bărbat, care nu mai este dorit de managerul ierarhic superior în echipa sa.

23. Totodată petentul arată că nu au fost respectate procedurile interne ale părții reclamate, conform cărora, acesta ar fi trebuit să primească un raport al investigației.

24. Petentul arată că partea reclamată a falsificat evaluările performanțelor anterioare.

25. Petentul în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei.

26. Petentul depune la dosarul cauzei declarația notarială de renunțare la drept înregistrată în cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sub nr. 5573/18.07.2024, prin care își retrage și renunță irevocabil la plângerea depusă.

Susținerile părții reclamate

27. Partea reclamată prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 948/07.02.2023, arată că petentul a ocupat funcția de Brand Manager, conform contractului individual de muncă încheiat la data de 27.04.2018. La dosarul de angajare al petentului, printre altele, a existat și Chestionarul privind potențialele conflicte de interese, în care acesta avea obligația să actualizeze datele cu caracter personal și să informeze/notifice Departamentul Resurse Umane cu privire la orice modificare.

28. Partea reclamată arată că prin Formularul de angajament din 01.05.2018, petentul a declarat că a primit o copie a Regulamentului intern al societății și a luat la cunoștință de acesta, de asemenea arătând că își ia angajamentul de aș însuși în totalitate prevederile acestuia și ale Procedurilor și Politicilor interne ale societății, cunoscând faptul că aceste reguli îi sunt aplicabile și sunt obligatorii.

29. Partea reclamată precizează că în prezent petentul ocupă poziția de Area Marketing Manager - Theraflu, fiind responsabil, conform Fișei postului, pentru crearea strategiei, a portofoliului de inovații și a planurilor de marketing pentru o Marcă Prioritară/ Mărci Prioritare pentru un set de piețe din Europa Centrală și de Est.

30. În acest context, partea reclamată arată că rolul petentului în cadrul societății este unul critic, întrucât activitatea este construită pe un portofoliu excepțional de mărci de încredere, susținut de expertiza științifică de vârf concentrată pe sănătatea pacienților, societatea având o înțelegere bine dezvoltată a comportamentului în domeniul sănătății, generată de expertiza internă și instrumentele proprietare de

informare a pacienților.

31.Partea reclamată arată că pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă, relația angajator-angajat a fost una caracterizată permanent prin obiectivitate și transparență, petentul beneficiind, ori de câte ori performanțele sale au fost cele așteptate sau chiar peste așteptări, de aprecierea meritată (prin avansări, măritri salariale, respectiv de bonusuri atunci când activitatea societății în ansamblul său a fost una conform așteptărilor) iar, atunci când performanțele sale au fost sub nivelul așteptărilor / s-a apreciat că este necesară o îmbunătățire, acestuia i s-au comunicat aceste așteptări / obiective. Chiar dacă rezultatul unei echipe este unul bun, pentru societate contează ca fiecare individ care compune acea echipă să își fi adus aportul în mod corespunzător, iar atunci când constată că un salariat dintr-o echipă îngreunează activitatea, nu poate lăsa ca o astfel de situație să persiste.

32.Partea reclamată arată că în considerarea acestui mod de lucru, petentului i s-a adus la cunoștință necesitatea îmbunătățirii performanțelor în cadrul proiectelor alocate. Acesta a fost, astfel, informat mai multe luni la rând cu privire la performanțele sale în cadrul societății și modul în care acestea nu se corelează cu obiectivele și cultura companiei, scopul întregului demers a fost acela de a-l îndruma și sprijini pe petent să își îmbunătățească performanțele.

33.Partea reclamată arată că întrucât modul de desfășurare a activității petentului a fost în continuare nesatisfăcător, chiar și în ciuda feedback-ului adus la cunoștință, petentul nefiind receptiv la acesta, societatea a luat decizia implementării unui plan de îmbunătățire a performanței, pe o perioadă de trei luni, fiind trasate trei domenii de îmbunătățire.

34.Partea reclamată arată că petentul pe toată perioada implementării îmbunătățirii profesionale nu și-a dus la îndeplinire obiectivele.

35.Totodată, partea reclamată arată faptul că societatea a fost informată asupra faptului că petentul lucrează ca Business consultant și la un alt angajator (menționăm că nu cunoaștem la acest moment dacă lucrează cu sau fără forme legale), lucru care face mai ușor de înțeles dezinteresul acestuia față de îmbunătățirea performanțelor slabe în cadrul societății, solicitarea adresată de acesta managerului direct pentru a nu-i mai "submina" funcția (pentru limitarea controlului/verificării activității), dar și atitudinea vindicativă față de companie.

36.Partea reclamată arată că, societatea prin administratorul său de naționalitate română, a trecut la implementarea următorului pas în procesul de evaluare: evaluarea în vederea determinării corespunderii sau necorespunderii profesionale, conform art. 2.1.4.3 din Capitolul 8 al Regulamentului intern - astfel, ca o dovadă suplimentară a bunei-credințe, precizează că procesul de evaluare al petentului (în prezent, în curs de desfășurare) este realizat cât să ofere confortul acestuia cu privire la obiectivitatea demersului, sens în care inclusiv s-au făcut modificări în componența membrilor comisiei la simpla sa solicitare. Cu toate că nu existau indiciile unei potențiale discriminări, s-au schimbat doi membrii ai comisiei, pentru a asigura confortul petentului că nu există vreun motiv de îngrijorare privind potențiala discriminare.

37.Partea reclamată arată că, petentul a fost tratat fără nicio discriminare pe bază de

cetățenie ori sex, așa cum pretinde. Mai mult, acesta deduce atenției CNCD fapte care nu sunt de competența soluționării de către acesta.

38.Partea reclamată invocă excepția necompetenței CNCD, întrucât nemulțumirea petentului derivă dintr-o măsură luată de societate și contestă legalitatea și temeinicia acesteia, respectiv faptul că acesta a fost supus unui proces de îmbunătățire a performanțelor profesionale pe care acesta îl consideră ca lipsit de temei și, mai departe, unei proceduri de evaluare în vederea determinării corespunderii sau necorespunderii profesionale pe care acesta iarăși o consideră lipsită de fundament.

40.Totodată partea reclamată arată că petentul nu individualizează o anumită faptă care să se circumscrie definițiilor prevăzute de lege privind tipologia acțiunilor discriminatorii, ci se rezumă la a descrie pur aspecte de fapt ale procedurii (într-o manieră oricum incompletă și incorectă), care, de fapt, indică o nemulțumire a acestuia cu privire la însăși supunerea acestuia procedurilor privind managementul performanțelor. Cu toate că nu menționează expres, petentul lasă să se înțeleagă că ceea ce contestă, de fapt, este legalitatea măsurilor adoptate, neputând individualiza în concret elementele definitorii ale unei fapte de discriminare.

41.Partea reclamată solicită ca petiția să fie respinsă ca neîntemeiată, având în vedere că petentul nu a dovedit elementele de fapt necesare generării prezumției caracterului discriminatoriu al faptelor.

42.Partea reclamată în susținerea probatoriului depune la dosarul cauzei înscrisuri și proba cu martori.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

43.Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede, la **art. 2 alin. (1)**: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.*

44. Potrivit prevederilor **art. 13 alin (1)** din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial: (1) *„Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă”.*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

45. Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării ia act de renunțarea la petiție, formulată în mod explicit de către petent prin declarația

notarială de renunțare la drept înaintată către CNCD și înregistrată sub nr. 5573/18.07.2024 și urmează să claseze petiția nr. 840/18.11.2022.

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. Clasează petiția nr. 840/18.11.2022, ca urmare a retragerii acesteia de către petent, conform prevederilor art. 13 alin (1) din ***Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor***;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MARIA MOȚA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

CLAUDIA POPA– Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

**Redactată și motivată: M.A.
Data redactării: 21.10.2024**

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.

