



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 446

Din 30.08.2023

Dosar nr.: 366/2023

Petiția nr.: 4317/09.06.2023

Petent: ...

Reclamați: ..

M247 Europe S.R.L.

Obiect: hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

..., cu domiciliul în ...; cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinetul de Avocat „...” (...) și cu adresa de e-mail: [...](#)

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. **M247 EUROPE S.R.L.**, cu sediul în mun. București, Șoseaua Fabrica de Glucoză nr. 11B, etaj 1, sector 2 și adresă de e-mail: office@247.com

2. ..., cu domiciliul în ... și adresă de e-mail: [...](#)

II. Procedura de citare a 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.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 4317/18.07.2023 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5364/18.07.2023 au fost citate părțile reclamate pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 08.08.2023, ora 10.00, ședința de audiere desfășurându-se la sediul instituției din mun. București, str. Valter Măcăineanu nr. 1-3, sector 1. Citațiile au fost transmise părților cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței. Prin intermediul citației, petentei i s-a solicitat indicarea criteriului de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 5 coroborat cu art. 2 alin. 1) din O.G. nr. 137/2000, republicată, precum și depunerea probelor care dovedesc premisele existenței unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 din același act normativ.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 5987/04.08.2023 partea reclamată M247 EUROPE S.R.L. a solicitat amânarea termenului de audiere pentru pregătirea punctului



de vedere solicitat, avocatul societății aflându-se în concediu în perioada 31.07-14.08.2023.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 5973/03.08.2023 partea reclamată ... a solicitat amânarea termenului de audiere pentru angajarea unui apărător și pentru pregătirea punctului de vedere solicitat, împreună cu dovezile care dovedesc caracterul pur șicanator al petiției.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 6036/07.08.2023 petenta și-a retras plângerea.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

8. Prin petiția înregistrată sub nr. 4317/09.06.2023 petenta susține că în luna mai a anului 2018 a încheiat cu societatea M247 EUROPE S.R.L. contractul individual de munca nr. 80 din data de 04.05.2018, fiind angajată pe postul Specialist marketing în cadrul Departamentului de marketing, cu un salariu brut în cuantum de 9.743 lei/luna.

9. Petenta arată că a fost angajată cu scopul de a prelua și diversifica activitatea de marketing, alături de colega ..., activitatea sa fiind una cu rezultate; problemele au început să apară atunci când a refuzat să participe la marginalizarea unei alte angajate, care era la acel moment supusa unei hărțuiri cu scopul de a o forța să-și dea demisia.

10. Petenta susține că șefa departamentului de marketing, ..., a atenționat-o într-o discuție one-to-one să fie atentă la ce discută în preajma respectivei colege și că ar fi indicat să o evite ca să nu atragă asupra sa discuții din partea conducerii.

11. Petenta precizează că nu a ținut cont de indicațiile șefei de departament și a continuat să se afișeze lângă respectiva colega, motiv pentru care a fost apostrofată și amenințată cu concedierea dacă va continua să își petreacă timpul alocat pauzei de masă cu aceasta sau să îi divulge colegei în cauză ce se discută despre aceasta, în lipsa acesteia; fiind bună prietenă cu respectiva colegă, a continuat să întrețină relația sa cu aceasta, ba chiar atenționând-o asupra faptului ca aceasta urma să intre într-o procedura de concediere, prin desființarea postului, informație pe care întâmplător a auzit-o discutându-se în biroul unde se afla.

12. Petenta susține că, începând cu luna aprilie 2023, fără un motiv anume, i s-a solicitat ca, zilnic, să redacteze și să trimită șefei sale directe un raport de activitate, care să cuprindă fiecare minut petrecut în cadrul societății și activitățile desfășurate în acest timp; o astfel de obligativitate nu a existat și nu există la nivel de societate în mod uzual, ci doar atunci când se dorește concedierea unui angajat prin desființarea postului, angajatul în cauza fiind supus unei hărțuiri; a semnalat această situație reprezentantului HR pentru că superiorul direct, deși îi cerea să raporteze activitatea sa la minut, pleca mereu mai devreme de la birou, nerespectându-și programul de lucru; răspunsul reprezentantului HR a fost că nu există altă alternativă decât să respecte ceea ce i-a cerut superiorul direct.

13. Petenta precizează că a trebuit să redacteze aceste rapoarte zilnic, rapoarte prin care conducerea societății, în mod particular și unic, a dorit să îi monitorizeze activitatea pentru a putea decide, la aproximativ o luna distanță, că se impune desființarea postului său ca urmare a reorganizării activității interne.

14. Petenta susține că, începând cu luna aprilie 2023, a observat că este marginalizată de șefa directă, care a început să o evite la pauza de masă, a scos-o din discuții/ședințe care țineau direct de activitatea pe care o desfășura și nu îi mai dădea nicio informație cu privire la planurile de marketing.

15. Petenta precizează că în ședința generală din luna aprilie, de la nivel de societate (cu toți angajații), pentru prezentarea rezultatelor pe departamente pe ultimul trimestru din anul financiar, șefa sa directă a prezentat rezultatele pe marketing, mulțumind la diverși colegi pentru contribuție, menționând chiar și o potențială colaboratoare liber-profesionistă pe marketing, însă absolut nimic despre dumneaei, deși își atinsese toate obiectivele pe marketing pe acel trimestru și contribuise la rezultatele prezentate (din modul de prezentare și din discuții reieșind că dumneaei nu va mai participa în activitatea departamentului de marketing).

16. Petenta susține că în perioada de "monitorizare" i-au fost diminuate atribuțiile și nu i s-au mai alocat sarcini noi, fiind trasă efectiv pe o "linie moartă" în cadrul societății, scopul final fiind acela de a justifica măsura ce urma a fi luată; totodată, i-a fost întreruptă activitatea în lucru, care făcea parte din planul său cu obiective de realizat pe perioada aprilie-iunie 2023, stabilit împreună cu șefa sa directă.

17. Petenta susține că în perioada de "monitorizare" i s-au cerut sub diverse pretexte parole și informații din activitatea pe care o desfășura, ca ulterior să constate că după primirea avizului, șefa directă nu mai avea nevoie de nicio informație de la dumneaei; de asemenea, în data de 25 mai, șefa directă și-a schimbat parola de la adresa de e-mail cu care accesa diverse platforme de marketing folosite în activitatea departamentului, îngrădindu-i practic orice acces, astfel încât să nu își mai poată desfășura activitatea pentru care a fost angajată.

18. Petenta precizează că în preajma preavizului a primit informații din partea unor colegi că urma să fie concediată deoarece conducerea nu a apreciat faptul că avea o relație de prietenie cu colega menționată mai sus (urmând să scape de oricine s-ar pune "împotriva" deciziilor conducerii pe viitor), decidând să reorganizeze prin desființare postul pe care îl ocupa dumneaei; ca urmare, în data de 31.05.2023, a primit Preavizul nr. 2/31.05.2023 prin care, începând cu data de 30.05.2023, i se acorda un preaviz de 20 de zile lucrătoare, urmând ca la expirarea acestui preaviz să se aplice decizia de concediere având ca efect încetarea contractului individual de muncă.

19. Petenta susține că, urmare a acestei situații conflictuale și a presiunii psihice și morale la care a fost supusă, a început să sufere de o stare continuă de neliniște și anxietate din cauza fricii de a rămâne fără loc de muncă, situațiile de marginalizare și persecutare inițiate de către societate amplificând și mai mult stările respective, până în punctul în care locul de muncă a devenit un mediu de stres.

20. Petenta apreciază ca această practică, promovată și săvârșită de către angajații și reprezentanții societății pentru a o forța să-și prezinte demisia, iar mai apoi, prin acțiunea de concediere forțată inițiată de către conducerea societății, atrage incidența dispozițiilor art. 2 alin. 5 ind. 1-5 și ind. 7 din Ordonanța nr. 137/2000, cazul de față fiind un caz de hărțuire morală care i-a creat probleme atât de sănătate, cât și în viața personală.

21. În plus petenta solicită protejarea sa împotriva măsurilor abuzive ce pot fi dispuse de către conducerea Societății în încercarea de a o concedia, prin luarea măsurilor legale care se impun.

22. Prin adresa înregistrată sub nr. 6036/07.08.2023 petenta și-a retras plângerea.

Susținerile părților reclamate

-

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

23. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **Ordinul nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008:**

- art 9: *“(1) Prin petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea ori propunerea formulată în scris și transmisă Consiliului printr-un mijloc legal (poștă, fax, e-mail) sau oral, prin notă de audiență. (2) În cazul sesizării orale se întocmește o notă, care cuprinde elementele petiției și se constituie în petiție cu acordul petentului.”*
- art. 10: *“(1) Petiția poate fi formulată personal și în nume propriu sau prin reprezentant. (2) Când petiția este formulată prin reprezentant, se va alătura înscrisul doveditor al calității sale. (3) Mandatarul avocat certifică el însuși copia de pe procura sa.”*
- art. 11: *“(1) Petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde: a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției; b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional; c) obiectul petiției; d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția; e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere; f) semnătura. (2) Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.”*
- art. 14: *“(1) Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă. (2) Renunțarea la petiție se consemnează prin hotărâre a Colegiului director.”*

➤ **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:**

- 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”.*

V. Motivele de fapt și de drept



24. În fapt, Colegiul director director al C.N.C.D. reține că sesizarea înregistrată sub nr. 4317/09.06.2023, astfel cum a fost formulată, relevă o situație legată de o potențială hărțuire morală la locul de muncă.

25. În drept, Colegiul director, în cadrul ședinței de deliberări din data de 30.08.2023, ia act de renunțarea expresă a petentei la sesizarea sa (comunicată electronic și înregistrată sub nr. 6036/07.08.2023).

26. Ca urmare, Colegiul director se raportează la art. 14 alin.(1) și alin.(2) din Capitolul II privind Petițiile și autosesizările, Secțiunea a 4-a, din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, urmând a clasa petiția.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Clasarea petiției, ca urmare a retragerii plângerii, în temeiul art. 14 alin.1 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008;

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile de la comunicare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu – Membru

Redactată și motivată C.O./S.M.D.
Data redactării: 01.09.2023

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu

