



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 47 din 19.02.2025

Dosar nr.: 702/2024

Petiția nr.: 8204/16.09.2024

Petent(ă):

Reclamat(ă): S.C. GLOVOAPPRO S.R.L.

Obiect: petenta reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de noua conducere a angajatorului, înlocuirea din funcția de conducere ocupată pe criterii de sex, naționalitate, cât și medicale.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **S.C. GLOVOAPPRO S.R.L.**, prin reprezentant legal, cu sediul în București, Calea Șerban Vodă nr. 206, 208, 210-218, Clădirea U-Center 2, et. 2, sector 4.

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-au emis citațiile nr. 8204/24.09.2024, respectiv nr. 8474/24.09.2024, prin care au fost citați petenta și partea reclamată pentru data de 21.10.2024, orele 12:00, dată la care ambele părți au fost prezente, fiind stabilit un nou termen de prezentare, pentru data de 18.11.2024, orele 10:00.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Prin petiția nr. **8204/16.09.2024**, petenta reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de noua conducere a angajatorului, înlocuirea din funcția de conducere ocupată, pe criterii de sex, naționalitate, cât și medicale.

6. Petenta arată faptul că a fost angajată a părții reclamate începând cu data de 24.11.2022, în funcția de director comercial, iar datorită rezultatelor remarcabile,



Începând cu data de 01.11.2023, a fost promovată în funcția de director general.

7. Începând cu data de 21.03.2024, angajatorul, prin personalul superior de conducere, a demarat o campanie de discriminare, intimidare și hărțuire împotriva sa, care a culminat cu înlocuirea sa din funcție, cu un nou director general, de sex masculin și naționalitate străină.

8. Petenta menționează că debutul acestui comportament al angajatorului a coincis cu numirea în funcția de director general regional, în persoana numitului, cetățean spaniol, care intenționa înlocuirea ei din funcție cu un cetățean străin, de sex bărbătesc.

9. Petenta arată că noul director regional a avut încă de la începutul numirii sale în funcție, dorința (declarată chiar petentei) de a colabora cu cetățeni străini, bărbați, la acest nivel de management, petenta indicând punctual o serie de exemple ale unor manageri de top din cadrul companiei, din România și alte țări, femei, care au fost înlocuite din funcții prin metode discriminatorii de gen.

10. Petenta arată că urmare a presiunilor exercitate asupra ei de noua conducere a angajatorului, la data de 01.08.2024, a sesizat angajatorul cu privire la actele de hărțuire și intimidare la care este supusă, care au ca scop determinarea ei de a pleca din companie și înlocuirea sa în funcția de conducere cu un bărbat de cetățenie străină, însă angajatorul a refuzat să cerceteze imparțial, printr-o comisie, sau să cerceteze în orice fel aspectele sesizate.

11. Mai mult, începând cu data de 26.08.2024, în timp ce petenta se afla în concediu medical, angajatorul a înlocuit-o de la conducerea structurii cu un cetățean străin, de sex bărbătesc, comportament de natură a dovedi punerea în practică a amenințărilor și presiunilor anterioare, fiindu-i restrâns în mod nelegal dreptul la muncă, știrbită reputația și demnitatea în calitate de lider al echipei angajatorului, prin modalitatea de comunicare a măsurii înlocuirii sale către angajați și afectată starea de sănătate.

12. Petenta depune la dosarul cauzei înscrisuri, drept probatoriu.

13. Atât în ședința de audieri din data de 18.11.2024 (prin avocați aleși), cât și prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 10222/18.11.2024, petenta renunță expres, unilateral și irevocabil la petiția cu numărul 8204/16.09.2024, ce face obiectul dosarului nr. 702/2024.

Susținerile părții reclamate

14. Partea reclamată, prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub numărul 9279/17.10.2024, consideră petiția profund nefondată, în sensul că nu a existat nicio discriminare, sub nicio formă a petentei și nu au existat acte de hărțuire morală a acesteia.

15. Partea reclamată arată că în perioada indicată de către petentă, aceasta a îndeplinit atribuțiile funcției de director comercial și ulterior director general, însă a avut și calitatea de administrator, atât al societății parte reclamată în prezentul dosar, cât și al unei alte societăți din cadrul companiei multinaționale.

16. În perioada indicată, la inițiativa exclusivă a asociatului unic al societăților comerciale, au intervenit o serie de schimbări în ceea ce privește administrarea

acestora (prerogativă exclusivă a asociatului unic), însă aceste schimbări nu au impactat-o în niciun fel pe petentă, aceasta menținându-și în continuare rolul de director general, cât și de administrator al societății reclamate.

17. Partea reclamată mai arată că cetățeanul francez, despre care petenta arată că a fost numit în locul său în funcția de director general, nu este angajat al părții reclamate, ci doar a fost numit ca unul dintre administratorii societății, alături de petentă și de asociatul unic, iar în urma numirii acestuia în calitate de administrator, nici remunerația petentei și nici drepturile acesteia decurgând din funcțiile îndeplinite, nu au fost afectate în niciun fel.

18. Astfel, prin raportare la evenimentele descrise de către petentă și situația de fapt reală, nu există niciun element care să conducă la concluzia că petenta ar fi fost discriminată.

19. Partea reclamată respinge și acuzațiile petentei cu privire la eventuale acte de hărțuire morală la locul de muncă. Aceasta nu a dovedit elementele de fapt ale hărțuirii, respectiv comportamentul abuziv, intimidant al angajatorului, dispozițiile comunicate și sarcinile trasate petentei de către șefii ierarhici fiind circumscrise în cadrul dreptului angajatorului de organizare a activității, de stabilire a atribuțiilor fiecărui angajat, iar simpla nemulțumire a petentei în legătură cu decizia asociatului unic de a numi un nou administrator, nu reprezintă hărțuire morală.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

20. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

art. 2 (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”;

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024

Art. 13 alin (1) „Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă”.

Aplicarea legislației în prezenta speță

21. În fapt, Colegiul director reține că petenta își retrage unilateral petiția, atât în ședința de audieri din data de 18.11.2024 (prin avocați aleși), cât și prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 10222/18.11.2024.

22. În drept, Colegiul director prin raportare la art. 13 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024*, ia act de renunțarea la petiție, formulată în mod explicit de către petentă, atât în ședința de audieri din data de 18.11.2024 (prin avocați aleși), cât și prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 10222/18.11.2024.

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. 8204/16.09.2024, ca urmare a retragerii acesteia de către petentă, conform 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 Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024*;

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

BABUȘ RADU - Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată: R:D.

Data redactării: 20.02.2025

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.