



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 780 din 06.11.2019

**Dosar nr.:** 99/2019

**Petiția nr.:** 943/26.02.2019

**Petent:** .

**Reclamat:** Societatea Webhelp România S.R.L.

**Obiect:** discriminare, hărțuire la locul de muncă

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

##### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.

##### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Societatea Webhelp România S.R.L. cu domiciliul procesual ales .

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Discriminare, hărțuire, intimidare și discreditare din partea angajatorului pe criteriul convingerilor, constând în acțiuni de marginalizare, limitare a accesului la locul de muncă, tratament ostil și privare de atribuții.

#### III. Procedura de citare

4. 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, prin intermediul adreselor nr. 943/06.03.2019 și 1146/06.03.2019, a citat părțile pentru data 02.04.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

6. Petentul se consideră discriminat de angajator, având alte convingeri și viziuni manageriale față de cele ale conducerii.

7. În data 25.01.2019, petentul, aflându-se în concediu medical, a fost apelat telefonic de superiorul său, care i-a solicitat transmiterea unui e-mail către clientul său și totodată i-a comunicat că raporturile de muncă cu reclamatul se vor încheia începând cu 31.01.2019, pe motiv că postul deținut de petent se va desființa.

8. Revenit la locul de muncă, petentului i s-a solicitat să-și strângă lucrurile, să nu comunice

mult cu echipa sa, să părăsească locul de muncă, i s-a restricționat accesul la etajul unde își desfășura anterior activitatea și a fost obligat să-și petreacă 8 ore pe zi, fără atribuții, într-o sală de recreere, aflată la un alt etaj.

9. Ulterior, directorul de resurse umane i-a solicitat să ia act de concediere, petentul refuzând acest lucru și solicitându-i acestuia să i se redea accesul la postul deținut și accesul la etajul unde anterior își desfășurase activitatea. Totuși, petentului i s-a solicitat părăsirea incintei societății sub sancțiunea chemării pazei.

10. După acest incident, petentul s-a adresat reprezentanților conducerii prin intermediul a două e-mail-uri, în cuprinsul cărora le expunea situația nedemnă în care acesta a fost pus de către reclamat. Față de expunerile petentului, reprezentanții conducerii au acceptat situația incomodă în care era pus petentul și i-au solicitat acestuia să se prezinte la postul de lucru deținut înainte, deși anterior i se solicitase acestuia să ia act de concediere sub motivul că postul acestuia se va desființa începând cu 31 ianuarie 2019.

11. După data de 19.02.2019, petentului i s-a permis accesul pe platoul de lucru deținut, însă fără a avea atribuții, fără acces la echipă, e-mail-uri și clienți, efectuând sarcini limitative.

12. Pe lângă sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, petentul precizează că s-a adresat și Inspectoratului Teritorial de Muncă.

13. Astfel, petentul se consideră discriminat de reclamat deoarece nu este tratat în mod egal ca ceilalți colegi, are parte de excluderi și privări de clienți și de la platformele de lucru, neputându-și desfășura atribuțiile postului. În acest sens, petentul s-a confruntat cu un tratament ostil, degradant.

### **Susținerile reclamatei:**

14. Reclamatul, prin punctul de vedere nr. 1609/28.03.2019, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că aspectele sesizate țin de reorganizarea activității societății pe criterii strict comerciale și de încetarea contractului individual de muncă al petentului, aspecte care nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

15. Față de cele sesizate de petent, reclamata prezintă contextul în care societatea a reorganizat activitatea sa, prin desființarea postului pe care petentul îl ocupa.

16. Astfel, petentul este angajatul reclamatei din anul 2016, inițial ocupând un post de funcționar informații client, promovând de-a lungul activității sale pe poziția de șef proiect/program. Începând cu 01.04.2018, petentul a deținut poziția de șef birou/servicii relații internaționale senior.

17. Din 26 noiembrie 2018, petentul a decis unilateral încetarea raporturilor de muncă cu reclamata, prin intermediul unui e-mail pe care l-a transmis în 23 noiembrie 2018 șefului său ierarhic și directorului de producție. Totodată, petentul a solicitat prin intermediul aceluiași e-mail, reducerea termenului de preaviz de 45 zile, în așa fel încât ultima sa zi de muncă să fie 25 ianuarie 2019. Petentul, deși a solicitat ca ultima zi de muncă să fie 25 ianuarie 2019, a informat clientul că va activa în cadrul proiectului până în februarie 2019.

18. Pentru clarificarea acestor aspecte, managerul – responsabilul de cont care activează la Paris - a solicitat petentului să precizeze data încetării activității sale, menționând faptul că deja clientul fusese informat asupra datei de încetare a activității petentului.

19. Petentul a răspuns solicitării de clarificare, menționând însă că nu este voința sa să demisioneze, în condițiile în care nu a avut timp să caute un alt loc de muncă. În continuare,

petentul și-a exprimat dorința de a rămâne în societate, pe o altă poziție, în condițiile în care clientul fusese deja informat cu privire la încetarea activității sale.

20. În data 16 ianuarie 2019, societatea a decis reorganizarea activității în cadrul proiectului în care petentul își desfășurase activitatea, prin desființarea poziției deținute de acesta, păstrarea acestei poziții dovedindu-se vădit imposibilă pentru societate. Atribuțiile aferente postului petentului au fost transferate parțial către șeful ierarhic al acestuia și către o parte a membrilor echipei proiectului.

21. În 17 ianuarie 2019, reclamata a identificat 3 poziții vacante, similare postului petentului și compatibile cu pregătirea acestuia, oferindu-i astfel posibilitatea să opteze pentru unul, în vederea evitării concedierii. La data 22 ianuarie 2019, petentul a optat pentru postul de șef birou/servicii relații internaționale junior din cadrul altui proiect.

22. Referitor la cele prezentate de petent privind apelul telefonic primit din partea superiorului său, în care acesta pretinde că a fost informat de data încetării activității sale, reclamatul înțelegând să inverseze sarcina probei, precizează că nu poate dovedi un fapt care nu există, acest apel telefonic neexistând. În lipsa existenței acestui apel, reclamatul subliniază faptul că petentul nu a dovedit existența acestui apel, așa cum ar fi presupus să procedeze..

23. Referitor la acuzațiile privind limitarea accesului la locul de muncă, reclamatul precizează că superiorul acestuia, la revenirea din concediul medical, l-a rugat să-și facă curat în birou și în documentele deținute, să pregătească un document de transfer al cunoștințelor, pentru încetarea activității din proiect, în condiții firești. Odată îndeplinite aceste activități și, implicit nemaifăcând parte din proiect, modificările au fost operate în sistemele societății. În conformitate cu politicile de confidențialitate ale societății, ale clientului cu care a lucrat petentul, acesta a pierdut drepturile de acces la e-mail, pe platoul de lucru, la informațiile confidențiale din cadrul proiectului, acestea fiind disponibile doar pentru membrii echipei proiectului.

24. În contextul pregătirii începerii activității în noul proiect, în concordanță cu opțiunea făcută de petent, i s-a oferit accesul la etajul unde se desfășura activitatea proiectului. Anterior, accesul petentului nu fusese permis deoarece superiorul ierarhic, fiind plecat într-o deplasare, și-a exprimat dorința ca petentul să nu intre pe platoul de lucru în absența lui, ci la revenirea acestuia, din acest motiv petentul a studiat documentele aferente proiectului în sala de recreere. La revenirea șefului ierarhic, având acces la etajul unde se desfășura activitatea proiectului, petentul a continuat studierea procedurilor.

25. La data convenită de petent cu șeful de resurse umane pentru semnarea actului adițional aferent proiectului, pentru noua poziție deținută, petentul a refuzat semnarea acestuia, informând în scris motivele refuzului. Astfel, acesta a motivat că și-a manifestat deținerea unui alt post în cadrul societății susținând că, în urma comunicării reorganizării activității societății, s-a confruntat cu o stare de panică, conștientizând că nu va mai avea o sursă de venit. Optând pentru prima opțiune oferită de angajator, petentul a constatat că fișa de post este identică cu cea a postului anterior, doar denumirea postului era diferită iar salariul era cu 1200 lei mai mic ca cel deținut anterior. Din acest motiv petentul consideră că nu este o reorganizare reală.

26. În contextul în care petentul și-a încetat activitatea în cadrul primului proiect și refuzând să înceapă activitatea în cel de-al doilea proiect, acesta nemaifiind încadrat în niciunul dintre proiecte, nu a mai deținut drepturi de acces în cadrul niciunui proiect, în conformitate cu politicile de confidențialitate.

27. În contextul reorganizării activității și a refuzului de a începe activitatea în noul proiect, reclamatul s-a aflat în situația de a-i comunica petentului o informare privind termenul său de preaviz până la încetarea contractului său individual de muncă. În Decizia societății de reorganizare, unul dintre motivele stipulate o constituie decizia clientului de a nu mai finanța postul de conducere din cadrul proiectului, considerând-o neproductivă.

28. Referitor la criteriul invocat de petent, acela al convingerilor manageriale diferite, reclamatul precizează în cuprinsul concluziilor scrise nr. 2113/16.04.2019 că societatea are dreptul să-și dezvolte propriul său sistem de management, nefiind obligată să implementeze sugestiile angajaților săi. Un refuz sau o imposibilitate de a implementa sugestiile unui salariat nu poate echivala cu o potențială faptă de discriminare față de acesta.

29. Poziția ocupată de petent în cadrul societății, de management la nivel mediu, nu îi acordă acestuia drepturi de decizie asupra politicilor de management, dreptul și obligația decizională aparțin exclusiv organelor de conducere ale societății. În contextul în care societatea are peste 1700 de salariați, ar fi dificil ca fiecare să aibă drept de decizie.

30. Referitor la decizia de reorganizare a activității societății, pe criterii strict comerciale, reclamatul precizează că aceasta nu a ținut de motive legate de petent, ci a vizat o poziție non – productivă din cadrul proiectului. Poziția petentului este unică în cadrul proiectului, nu există situații comparabile.

31. Deși societatea are reguli interne stricte privind respectarea principiului nediscriminării, petentul nu s-a adresat acesteia, în scopul soluționării nemulțumirilor sale. În atare condiții, atitudinea petentului este una de șicanare în relație cu reclamatul. Reclamatul depune la dosar documentul reprezentând regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, reguli privind hărțuirea, reguli speciale în ceea ce privește principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

32. În urma sesizărilor petentului către ITM, nu au fost găsite nereguli, neaplicându-se nicio sancțiune.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

33. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează să analizeze excepția de necompetență a C.N.C.D., invocată de partea reclamată, aceasta considerând că aspectele sesizate nu intră în competența Consiliului, fiind probleme ce țin de reorganizarea activității societății pe baza unor criterii strict comerciale în contextul încetării contractului individual de muncă al petentului. Colegiul director a respins această excepție, considerând că aspectele sesizate pot fi analizate, intrând în sfera competențelor Consiliului. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează sfera egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie în cadrul unei întregi secțiuni.

34. Având în vedere respingerea excepției pe cale de procedură, Colegiul director urmează să analizeze fondul cauzei și, astfel, reține, în fapt, posibile acte de discriminare și de hărțuire la locul de muncă.

35. În drept, sub aspectul incidenței preverilor 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 raportat la apartenența 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. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza 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).

36. 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 acestei legături 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.

37. 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.

38. 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 pe baza 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.



39. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar se reține că petentul se consideră discriminat de reclamat, încălcându-i-se dreptul la muncă, prin limitarea accesului la atribuții, la comunicarea cu colegii și la platformele de lucru precum și izolarea acestuia într-o cameră de recreere, în final acesta fiind concediat.

40. Astfel, din analiza documentelor la dosar, Colegiul reține faptul că petentul a solicitat ca raportul de muncă să înceteze la sfârșitul lunii ianuarie 2019, ulterior acesta revenind asupra deciziei, în sensul că a dorit să-și continue activitatea în cadrul societății, pe un alt post, în lipsa unei alternative de angajare. În acest sens, angajatorul a luat act de solicitarea petentului, desființând postul petentului, acesta nemaifiind finanțat de către client, atribuțiile fiind preluate de ceilalți membrii ai echipei. Totodată, petentului i s-au oferit trei variante de posturi vacante și compatibile cu pregătirea lui și acesta a optat în principiu pentru unul dintre acestea. La momentul semnării actului adițional, în urma căruia acesta și-ar fi continuat activitatea în cadrul aceleiași societăți, pe postul pe care a optat, s-a răzgândit, având anumite obiecții comunicate reclamatului. Pe perioada între încheierea procedurilor legate de postul anterior deținut și demararea procedurilor implicite noului post, petentul, din motive de securitate și confidențialitate a avut accesul restricționat. În urma refuzului de a semna actul adițional pentru noul post, într-o perioadă prevăzută, petentului i-a încetat raportul de muncă deținut.

41. Totodată, Colegiul director constată că petentul nu a adus probe în sensul susținerii apelului primit prin care se presupune că i s-a comunicat concedierea și săvârșirea presupusei fapte de discriminare.

42. Față de cele susținute mai sus, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, cel al convingerilor și viziunilor manageriale diferite, și faptele sesizate.

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. Se respinge excepția de necompetență a Consiliului, invocată de partea reclamată;
2. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii: -**

#### **VII. 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**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru**

**JURA CRISTIAN - Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Data redactării: 07.11.2019**

**M.L./A.B.**

**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.**