



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 204 din 29.05.2024

Dosar nr.: 13/2024

Petiția nr.: 106/05.01.2024

Petent(ă):

Reclamat(ă): Insightsoftware Internațional S.R.L.

Obiect: petentul reclamă posibile fapte de discriminare, săvârșite de către reclamat, în calitate de angajator, constând în aceea că, acesta având funcția de inginer software în cadrul societății sus menționate a fost hărțuit, intimidat pentru a semna un acord de încetare a contractului de muncă, societatea înlocuind inginerii români cu ingineri indieni.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. reprezentat convențional de Av. Ioana Banu, având sediul procesual ales în București str. Alecu Russo nr. 14, apt. 1, sector 2.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **Insightsoftware Internațional S.R.L.**, reprezentată convențional de DLA Piper Dinu SCA, având sediul procesual ales în București str. Grigore Alexandrescu nr. 89-97, clădirea Metropolis Center, Aripa de Est, etajul 1, sector 1.

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 adresele nr. 106/02.02.2024, prin care a fost citat petentul și adresa nr. 996/02.02.2024, prin care a fost citată partea reclamată.

4. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Prin petiția nr. 106/05.01.2024, petentul reclamă posibile fapte de discriminare, săvârșite de către reclamat, în calitate de angajator, constând în aceea că, acesta având funcția de inginer software în cadrul societății sus menționate a fost hărțuit, intimidat pentru a semna un acord de încetare a contractului de muncă, societatea înlocuind inginerii români cu ingineri indieni.

6. Petentul precizează că, a fost angajat în data de 04.10.2010, în funcția de inginer de software.

7. Petentul precizează că, angajatorul inițial a fost Clarity Systems S.R.L., iar în urma unui transfer de întreprindere care a avut loc în anul 2011, toți salariații au fost preluați de către IBM România S.R.L.. În anul 2017, a avut loc al doilea transfer de întreprindere, salariații IBM, inclusiv petentul, au fost transferați în cadrul societății Certent S.R.L.

8. Petentul precizează că, în anul 2021, societatea Certent S.R.L. a fost achiziționată, printr-un transfer de părți sociale care a avut loc la nivelul firmei mame, de către firma americană Insightsoftware Internațional S.R.L..

9. Petentul precizează că angajatorul a vrut să elimine tot departamentul de ingineri software români din România care au provenit din IBM și/sau Certent, propunându-le acorduri de încetare în anul 2023, după ce i-au pus să își transfere activitățile și atribuțiile către inginerii indieni, fără să implementeze o concediere colectivă (cum ar fi trebuit potrivit legii) sau concedieri individuale, petentul împreună cu alți doi colegi nu au acceptat.

10. Petentul precizează că, în luna mai 2023, angajatorul a impus întregii echipe de ingineri software din România să își predea atribuțiile către o echipă nou-angajată de ingineri din India.

11. Petentul precizează că, în luna octombrie 2023, angajatorul a început să preseze toți inginerii software din România să semneze urgent acorduri de încetare, amenințând cu o posibilă restructurare a departamentului, fără a oferi detalii în acest sens și fără a indica o dată aproximativă a presupusei restructurări.

12. Petentul precizează că, angajatorul a creat o falsă senzație de urgență și nesiguranță în echipa de ingineri români, în scopul de a-i înșela și presa să semneze rapid acorduri de încetare care îi reduceau la tăcere și prevedeau renunțarea dreptului de a acționa în orice fel împotriva companiei pentru a masca angajarea inginerilor indieni.

13. Petentul precizează că, urmare a notificării trimise către angajator în data de 20.11.2023, solicitare la care nu s-a răspuns, angajatorul i-a restricționat accesul la muncă.

14. Petentul precizează că este în continuare angajat și ocupă o poziție de conducere, de development manager, fiindu-i retrase toate atribuțiile și prerogativele de conducere de către angajator, fără să fie sancționat și fără să îi fie comunicat vreun motiv legal pentru această excludere.

15. În susținerea probatoriului, petentul depune la dosarul cauzei înscrisuri și

înregistrări audio.

16.În cadrul ședinței de audieri a Colegiului Director din data de 15.04.2024, părțile s-au împăcat, iar petentul și-a retras plângerea.

Sușinerile părții reclamate

17.Partea reclamată depune la dosarul cauzei punct de vedere în care precizează faptul că, petentului nu i-a fost aplicat niciun tratament diferențiat față de alți salariați pentru că este de naționalitate română, precum și încetarea contractului de muncă prin acordul părților și nici din vreun alt motiv.

18.Partea reclamată susține că petentului nu i s-a aplicat niciun tratament intimidant sau hărțuitor, orice discuții pe care societatea le-a avut cu aceasta au fost cu participarea voluntară a petentului și în spiritul bunei credințe, egalității de tratament și transparenței.

19.În contextul reorganizării departamentului, partea reclamată susține că s-au purtat discuții cu toți angajații, inclusiv cu petentul, discuție care a avut loc în data de 10.10.2023, privind o posibilă încetare a contractului de muncă prin acordul părților, fiecăruia dintre salariații fiindu-le oferită o sumă echivalentă a 2 (două) salarii lunare brute, sumă care i-a fost oferită și petentului.

20.Partea reclamată susține că între petent și angajator a existat un întreg proces de negociere, în care petentul nu doar că nu a fost forțat în niciun fel să accepte vreo propunere, ba chiar a avut o abordare calculată, beneficiind inclusiv de asistență juridică de specialitate.

21.Partea reclamată susține că în negocierile pe care le-a purtat în scris cu petentul, acesta a venit cu o contra ofertă, incluzând două opțiuni, solicitând plata a 6 (șase) salarii nete și plata a 10 (zece) salarii nete, fapt ce a condus la o ofertă revizuită din partea angajatorului, respectiv 5 (cinci) salarii, ofertă neacceptată de către petent.

22.Partea reclamată precizează că în data de 04.12.2023, prin reprezentantul convențional, petentul a solicitat de la angajator o sumă de 40 de salarii lunare, solicitare ce nu a fost acceptată de angajator.

23.Partea reclamată în susținerea probatorului depune la dosarul cauzei înscrisuri, respectiv documente justificative privind cele relatate și susținute în punctul de vedere.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

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

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”;

art. 2 alin. (7) „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

Constituția României

art. 41 alin. (1) „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă”.

Codul Muncii

art. 5

(1) „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”.

(2) „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă”.

(3) „Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”.

(4) „Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare”.

(5) „Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.

(6) „Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de

persoane identificate potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane”.

(7) „Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

(8) „Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare”.

(9) „Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale”.

art. 6

(1) „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare”.

(2) „Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale”.

(3) „Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare”.

(4) „În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului”.

art.8

(1) „Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe”.

(2) „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă”.

art.39

(1) „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

d) „dreptul la egalitate de șanse și de tratament”;

e) „dreptul la demnitate în muncă”;

h) „dreptul la informare și consultare”;

i) „dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă”;

m¹) „dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator”;

art.40

(2) „Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații”:

j) „să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. m¹)”.

Ordinul nr. 27/2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor

Art. 13

„(1) Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal în ședința de audieri a Colegiului director, fie prin cerere scrisă.

(2) Decizia unilaterală de renunțare la petiție se consemnează în cadrul ședinței de deliberări a Colegiului director și se comunică prin hotărâre.”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării ia act de împăcarea părților și renunțarea la petiție de către petent, în ședința de audieri din data de 15.04.2024 și urmează să claseze petiția nr. 106/05.01.2024.

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. 106/05.01.2024, ca urmare a împăcării părților și 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 petentului.



V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: M.A.

Data redactării: 31.05.2024

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.