



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 46
din 09.02.2011**

Dosar nr.: 207/2010

Petiția nr.: 4263/26.05.2010

Petent: N G M

Reclamat: S.C. Lafarge Arcom Gips S.A., C B E G P

Obiect: atitudine de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. N G M , cu domiciliul în .

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Lafarge Arcom Gips S.A., cu sediul în București, str. Drumul Leordeni, nr. 106, sector 4

1.2.2. C E , cu sediul în

4

1.2.3. E G F , cu sediul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă. Petentul menționează că această atitudine nu are la bază activitatea profesională din cadrul societății, ci mai degrabă interesele personale ale șefului său în vederea obținerii unor avantaje materiale din activitățile desfășurate de petent pe cont propriu, scopul fiind acela de a-l intimida și de a-și depune demisia.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.07.2010, prin adresa nr. 5204/29.06.2010 fiind citat petentul, prin adresa nr. 5207/29.06.2010 fiind citată S.C. Lafarge Arcom Gips S.A., prin reprezentant, prin adresa nr. 5206/29.06.2010 fiind citat domnul B C , iar prin adresa nr. 5205/29.06.2010 fiind citat domnul G E P . Petentul a fost prezent la audiere și a făcut precizări cu privire la obiectul petiției prin adresa nr. 6036/27.07.2010.



Reclamații au fost absente la audiere și au depus la dosar punctul de vedere, S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. prin adresa nr. 6153/29.07.2010, domnul B C prin adresa nr. 6154/29.07.2010, iar domnul G E P prin adresa nr. 6218/02.08.2010. Petentul a făcut precizări cu privire la obiectul petiției prin adresa nr. 6198/30.07.2010.

3.3. Petentul a luat cunoștință de punctele de vedere ale reclamațiilor în data de 09.08.2010 și a depus concluzii scrise prin adresa nr. 6348/09.08.2010.

3.4. Colegiul director a dispus investigații prin rezoluția nr. 3/07.09.2010. Investigația a fost efectuată în datele de 16.09.2010 și 28.09.2010 și s-a finalizat prin rapoartele din data de 06.10.2010 și 28.10.2010.

3.5. Urmare investigației, reclamații au depus la dosar note de completare la punctul de vedere, S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. prin adresa nr. 7885/06.10.2010, domnul B C prin adresa nr. 7968/07.10.2010, iar domnul G E P prin adresa nr. 7967/07.10.2010. Petentul a luat cunoștință de raportul de investigație și de punctele de vedere ale reclamațiilor în data de 21.10.2010 și a formulat precizări prin adresa nr. 9408/23.11.2010.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este angajatul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. din anul 2002. În anul 2007 echipa managerială a fost schimbată și astfel domnii C B și E G P au devenit, primul director național de vânzări, iar al doilea manager de asistență tehnică. Din acest moment a început întregul calvar al petentului, fiind supus sistematic unei hărțuri morale, fiindu-i călcată în picioare demnitatea prin acțiuni repetate.

4.1.2. Începând cu luna Aprilie 2009, a început să fie acuzat de nerespectarea sarcinilor de serviciu de către Dl. G E P acesta comunicând pe scară ierarhică nemulțumirea față de activitatea depusă de petent, fără ca acesta să-și argumenteze sau să-și susțină afirmațiile concret, cu fapte sau dovezi. Motivul acestor șicane nu are legătura nicidecum cu partea profesională, ci mai degrabă cu interesele personale ce constau în solicitarea unor avantaje materiale pe care petentul trebuia să i le ofere din activitățile desfășurate de acesta pe cont propriu, scopul fiind acela de a-l intimida.

4.1.3. Petentul menționează că atitudinea în care s-au desfășurat toate aceste acțiuni ale domnului G E P și anume o atitudine vădit intimidatoare, încercarea de destabilizare a sa în fața colectivului, forțându-l astfel să-și dea demisia. Încercarea de destabilizare profesională a continuat prin faptul că i-a trasat tot felul de sarcini pentru care nu a avut pregătire. Acțiunea de hărțuire s-a manifestat și prin stabilirea de către acesta a unui program imposibil, cu întâlniri în locații diferite din țară de pe o zi pe alta, dimineața devreme sau seara târziu. Alteori nu se punea la dispoziție niciun program, obligându-l pe petent să decidă cum trebuie răspuns nevoilor clienților.

4.1.4. Petentul menționează că, deși această situație a fost cunoscută în realitate de către Dl C E deoarece îi raporta verbal și chiar scris totul, acesta, fiind șeful direct conform prevederilor contractului individual de muncă, nu a întreprins nici un moment, nicio măsură de stopare a abuzurilor D-lui E G P lăsând de înțeles că este de partea acțiunilor acestuia.

4.1.5. Intimidările au continuat, însă au trecut la un nivel superior, culminând la sfârșitul lunii septembrie a anului 2009. Astfel, în data de 30 septembrie 2009, a fost invitat la sediul administrativ al societății, la biroul Directorului Național de Vânzări, C B pentru o întâlnire cu acesta și G E P Manager al Departamentului tehnic-comercial și G A reprezentant din partea

Departamentului Resurse Umane, cu privire la un așa zis incident petrecut în data de 29.09.2009 din care ar fi rezultat ca nu a respectat procedurile de sistem și că a încălcat indicațiile șefului ierarhic. Petentul a încercat să se apare, dar nimic din ce a spus nu a fost luat în considerare. Efectele urmărite și cauzate de hărțuirea și abuzurile D-lui E G P , erau în sfârșit pe cale de finalizare.

4.1.6. Urmare a acestei discuții, dl. C B a comunicat faptul că nu mai pot colabora, întreaga conducerea fiind de acord cu acest lucru, iar petentul având obligația de a preda telefonul și mașina de serviciu, urmând ca din data de 01.10.2009 să nu mai vină la serviciu deoarece urmează să i se desfacă contractul de muncă. I s-au oferit 2 variante: încetarea colaborării prin acordul părților sau desfacerea contractului individual de muncă ca urmare a abaterilor disciplinare, variante cu care nu a fost de acord.

4.1.7. Petentul a comunicat situația directorului general, care a stopat pentru moment acțiunea, dar nu pentru a se identifica situația reală, ci pentru a continua acțiunea începută de cei doi dar într-un „mod mai profesionist”. În contextul general al întregii acțiuni de hărțuire morală la care a fost supus, toate demersurile conducerii fac parte dintr-un plan de creare a unei presiuni psihice asupra sa pentru a-și prezenta demisia sau pentru a greși și a se găsi un motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

4.1.8. În perioada oct.-nov.-dec.2009 respectiv ian.-febr.-martie 2010 a fost supus unui tratament diferențiat cu singurul scop de a-l șicana, de a crea presiune psihică și profesională asupra sa și de a-l hărțui permanent. A fost obligat să semneze înscrisuri de luare la cunoștință referitoare la activitatea și amplasarea sa în afara colectivului, instrucțiuni de lucru și de luare la cunoștință a programului de lucru care de cele mai multe ori era întocmit și comunicat petentului în ultima clipă.

4.1.9. Deși Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate nu prevede obligativitatea redactării unui raport de activitate decât cu ocazia evaluărilor anuale ale colectivului, iar fișa de post prevede raportări săptămânale, a fost obligat să redacteze un raport zilnic de activitate. Această practică nu a fost constantă cel puțin la nivelul departamentului, petentul fiind singurul obligat să redacteze un raport de activitate zilnic, detaliat, în condițiile în care nu i se trasau sarcini.

4.1.10. Deși pe toată perioada în care a fost angajat mașina a fost un foarte important instrument de lucru cu care trebuia să-și îndeplinească sarcinile de serviciu aceasta i-a fost retrasă la sfârșitul lunii oct 2009 pe „motive de costuri” și pentru faptul că mașina de serviciu nu face parte din beneficiile pachetului salarial nefiind prevăzută nici măcar în fișa postului. În acest moment sunt patru reprezentanți tehnici din care doi au fost angajați pe parcursul anului 2009, ceilalți trei reprezentanți beneficiind în continuare de mașini de serviciu, având trasate sarcini clare de vizitare a clienților. Ulterior suspendării mașinii de serviciu ca instrument de lucru, a fost trimis în delegații săptămânale, cu trenul, până când la un moment dat a clacat fiind nevoit să-și ia Concediu Medical pentru refacere.

4.1.11. A fost izolat de colectiv prin amplasarea într-o locație închiriată în afara oricărei incinte a companiei, fără căldură și apă potabilă, fiindu-i astfel refuzate sau limitate drepturile prevăzute de CCM. Totodată menționează că în spațiul unde a fost obligat să-și desfășoare activitatea nu există birouri propriu-zise, calculatoare, spațiu în care nu-și mai desfășoară activitatea niciun alt angajat al companiei. I s-a refuzat în mod sistematic participarea la activitățile departamentului, nemaifiind recomandat clienților, iar colegii, cunoscând situația în care se afla, nu mai apelau la serviciile sale pentru a nu supăra pe cineva la rândul lor.

4.1.12. Demnitatea în muncă i-a fost încălcată în mod flagrant de reclamații în mai multe rânduri, cel mai semnificativ fiind incidentul din data de 13.11.2009, când

domnul E. G. i-a solicitat să-i prezinte raportul zilnic de activitate. Momentul a fost unul de umilință maximă în condițiile în care martorii acestei scene erau și colegi de serviciu. A fost un moment penibil pentru petent, care depășește cu mult limitele unei normale colaborări profesionale și ierarhice. Aceasta se înscrie însă într-un context mai larg al încălcării demnității în muncă din partea domnului E. G.

4.1.13. De asemenea, condițiile de muncă sunt sub nivelul minim de respect, situație inexistentă anterior „avansării” domnului G. E. G. Având în vedere faptul că în această perioadă petentul a fost la serviciu, nu există nici nu temei pentru a fi marginalizat și a nu beneficia de condiții de lucru normale, prime și alte beneficii. S-au luat măsuri punitive împotriva sa în baza rapoartelor rău intenționate ale D-lui G. E. F. cu scopul vădit al îndeplinirii pașilor de concediere prevăzuți de Codul Muncii: Avertisment Scris, Sanctionarea cu 10% din salariu Brut pe o perioadă de două luni (martie și aprilie).

4.1.14. În urma acestor acțiuni ale Dlor G. E. P. și E. C., în data de 30.04.2010 a fost înștiințat că postul său a fost desființat și că va beneficia de o perioadă de preaviz urmând ca din data de 01.06.2010 să nu mai fie angajatul companiei. Toate aceste lucruri se întâmplă deși are sesizări cu privire la aceste abuzuri și discriminări către Conducerea Companiei la care nu a primit niciun răspuns clar, deși în urma acestor acțiuni ale companiei au rezultat trei procese. Mai mult, toate aceste presiuni s-au mutat și în mijlocul familiei, soția fiind angajată a aceleiași companii, fiind terorizată de posibilitatea pierderii locului de muncă, ca urmare a faptului că petentul nu dorește să-și dea demisia.

4.1.15. Prin adresa nr. 6198/30.07.2010 petentul menționează că motivul real al acțiunilor discriminatorii declanșate de domnul E. P. G. și susținute de conducerea societății a avut ca principală cauză interesele personale pe care acesta le avea în a obține avantaje materiale din activitățile desfășurate de el pe cont propriu. Domnul G., nefiind mulțumit de decizia petentului de a nu onora în totalitate pretențiile sale și profitând de faptul că îi este șef direct, a transformat nemulțumirile personale în nemulțumiri de natură profesională, încercând înlăturarea sa din colectiv.

4.1.16. Prin adresa nr. 9408/23.11.2010 petentul a făcut următoarele precizări:

4.1.16.1. Întrădevăr, angajații departamentului tehnic își mai desfășuraseră activitatea anterior în "Școala de Montaj", dar nu în același timp cu el, ci cu mult timp înainte și atunci foarte rar, pentru efectuarea unor teste de produse, locația respectivă având de fapt statutul unui atelier de încercări. Ceea ce nu au menționat aceștia este că spațiul respectiv nu mai era funcțional, fiind dezafectat cu aproximativ 4 luni în urmă. Societatea nu a făcut dovada că, concomitent cu el, s-au mai desfășurat și alte activități în acel spațiu. Toate afirmațiile societății cu referire la activitatea desfășurată în spațiul respectiv se referă la perioade anterioare lunilor în care a avut loc discriminarea la care face referire, adică înainte de octombrie 2009.

4.1.16.2. Recunosc că am refuzat telefonul de serviciu, motivul fiind culoarea acestuia, respectiv roz, preferând să folosesc un terminal gsm personal. Consider că refuzul este întemeiat, ținând cont de faptul că acest aparat urma să fie folosit pe șantiere și-n diverse locuri, folosindu-l în majoritatea timpului în prezența clienților.

4.1.16.3. Urmare afirmațiilor potrivit cărora, datorită lipsei autoturismului, a fost locat la Școala de montaj, urmând să se ocupe de reclamații, petentul menționează că potrivit procedurilor interne de lucru ale Lafarge Arcom Gips SA, toate reclamațiile venite, fie telefonice sau în scris, se preiau de către Serviciul Clienți, urmând ca acest departament să întocmească raportul de constatare, transmitând mai departe sesizarea, fie reprezentantului logistică, fie reprezentantului tehnic sau de vânzări pe zonă. În perioada în care a fost delegat să-și desfășoare activitatea în Școala de montaj nu a primit nici o sesizare din partea serviciului clienți spre soluționare și nici din partea altui

departament sau coleg de serviciu. Astfel consideră că s-au exercitat acțiuni de presiune psihologică asupra sa de către angajator, pentru a-l determina să părăsească postul respectiv. Trebuie avut în vedere că deși s-a făcut tot posibilul să-l sancționeze în vederea constatării neprofesionalismului său și necesității excluderii din companie, concedierea sa s-a realizat până la urmă prin restructurarea postului începând cu data de 01 iunie 2010. Menționează că i s-a solicitat verbal să-și dea demisia, anterior supunerii sale la aceste umilințe și presiuni.

4.1.16.4. Un motiv pentru care s-a dorit excluderea sa din companie este faptul că a încercat înființarea unui sindicat liber în locația fabricii București, acesta fiind inexistent, acțiune de care compania aflase. Tabelul cu aderenții, angajați ai fabricii fiind întocmit și semnat de către aceștia.

4.2. Punctul de vedere al S.C. Lafarge Arcom Gips S.A.

4.2.1. Petentul a fost angajat în cadrul societății în anul 2002. Ca urmare a nerespectării de către petent a procedurilor de lucru în cadrul societății, la data de 09.10.2009, acesta a fost sancționat cu avertisment scris. Petentul a formulat contestație în instanță, aceasta constituind obiectul dosarului nr. 43409/3/2009 pe rolul Tribunalului București.

4.2.2. Ulterior, petentul s-a adresat instanței cu o altă cerere, conținutul acesteia fiind aproape identic cu cel al petiției către CNCD. Această acțiune formează obiectul dosarului nr. 3011/3/2010 pe rolul Tribunalului București.

4.2.3. Tot ca urmare a neîndeplinirii sarcinilor, la data 15.02.2010, petentul a fost sancționat cu reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de două luni. Petentul a formulat contestație împotriva acestei decizii la Tribunalul București, constituindu-se dosarul nr. 14121/3/2010.

4.2.4. În prezent petentul nu mai este angajatul societății, societatea desființând un nr. de 11 posturi, printre care și cel al petentului, din cauza condițiilor generale economice existente la nivel național.

4.2.5. Apreciem că, petiția formulată de petent este vădit nefondată, toate aspectele sesizate de către petent încadrându-se în fapt în acțiuni și modalități de exercitare a atribuțiilor profesionale de aducere la îndeplinire a actului managerial. Pentru aceste considerente solicităm Colegiului Director să constate că faptele incriminate nu întrunesc elementele constitutive ale acțiunilor de discriminare și hărțuire, că nu există o legătură de cauzalitate între faptele incriminate și criteriile de discriminare și hărțuire prevăzute la art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicata (de altfel, petentul nu a identificat niciun criteriu de discriminare), faptele incriminate fiind strict fapte care țin de definirea și derularea relațiilor de dreptul muncii, neintrând sub incidența dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 republicată.

4.2.6. Prin adresa nr. 7885/06.10.2010 S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. a făcut următoarele precizări:

4.2.6.1. Sub aspectul instrucțiunilor scrise adresate petentului începând cu luna februarie 2010, precizăm că aceasta metoda de lucru s-a realizat la cererea expresă a acestuia. Întrucât acesta își exprimase în mod nejustificat și în repetate rânduri nelămuririle cu privire la atribuțiile care îi reveneau conform fișei postului, și de asemenea cu privire la instrucțiunile de lucru primite de la șeful său direct (în terminologia sistemului de resurse umane al Societății această poziție este desemnată prin „N+1”), deși toate instrucțiunile de lucru și atribuțiile de serviciu erau clare pentru toți ceilalți angajați, pentru a nu exista neclarități și discuții, s-a procedat la stabilirea unui program de lucru pentru acesta. În acest sens a se vedea corespondența e-mail a petentului din 28.04.2009, 01.03.2010 și respectiv 08.03.2010.



4.2.6.2. În ceea ce privește raportările de activitate zilnice solicitate petentului, menționăm că această solicitare a avut ca scop posibilitatea Societății de a putea avea acces și de a exercita un control al oricărei solicitări venite direct de la clienți către petent, având în vedere că nu existau alte modalități de comunicare cu domnia sa atât din partea N+1 cât și a colegilor ca urmare a refuzului acestuia de a primi telefonul și laptopul de serviciu. În acest fel Societatea putea să aibă acces la aceste informații și să rezolve solicitările clienților în cel mai scurt timp, aflându-ne așadar în fața unui interes legimit al Societății de a gestiona în mod optim relațiile cu clienții. Toti ceilalți membri ai echipei comerciale întocmesc rapoarte săptămânale, iar în caz de incident aceste rapoarte aveau un caracter zilnic.

4.2.6.3. În ceea ce privește localizarea temporară a petentului la școală de montaj, precum și situația mașinii de serviciu a acestuia, trebuie menționat că la nivel de Societate, din cauza condițiilor economice actuale, într-o prima fază, tocmai în vederea protejării salariaților, s-a procedat la adoptarea unor măsuri care să conducă la reducerea costurilor, în condițiile nealterării numărului de angajați. Printre măsurile de reducere a costurilor a fost și cea de limitare pe cât posibil a deplasărilor cu autoturismele proprietatea Societății, fapt care a condus și la solicitarea adresată petentului de a preda mașina de serviciu, care îi fusese pusă la dispoziție deși poziția sa, precum și fișa postului ocupat, nu prevedeau ca fiind obligatorie acordarea unei mașini de serviciu. De altfel, toți salariații care nu aveau nevoie obligatorie de utilizarea unui autovehicul pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu au fost afectați de această măsură a predării autoturismului. Menționăm că în cadrul departamentului Tehnic Comercial, spre deosebire de colegii săi din acest departament, care la deplasări aveau nevoie de echipament specific (mașini de tencuit și alte unelte) care făceau obligatorie folosirea mașinii de serviciu pentru îndeplinirea îndatoririlor, fiind vorba despre mașini auto-utilitare, necesare transportării echipamentelor de lucru, petentul nu utiliza astfel de mijloace și în consecință, păstrarea mașinii de serviciu nu mai era necesară pentru realizarea sarcinilor de serviciu ale acestuia. Tocmai pentru a putea fi la dispoziția colegilor din echipa tehnică și de vânzări, acesta a fost localizat în cadrul școlii de montaj, urmând ca orice intervenție la care ar fi fost necesară prezența acestuia să se facă fie cu mijloace de transport în comun (tren, avion, etc. în cazul deplasărilor în afara orașului) sau împreună cu colegii din echipa tehnică și de vânzări cu mașina de serviciu a acestora.

4.2.6.4. Trebuie subliniat faptul că „Școala de Montaj” (un concept - pilot, în care specialiștii tehnicieni ai Societății, cum era și petentul, puteau demonstra clienților Societății calitățile și proprietățile produselor fabricate de Societate, reprezentând așadar un element esențial din punct de vedere comercial și de marketing) unde acesta își desfășura activitatea, se afla la aceeași adresa cu cea a sediului social al Societății și a fabricii de gips carton, respectiv în str. Drumul Leordeni nr. 106, sector 4, cu mențiunea că, locația este proprietatea S.C. B.A.T.M. Arcom S.A., iar spațiul în care se afla localizată „Școala de Montaj” era închiriat de Societate de la S.C. B.A.T.M. Arcom S.A.. De asemenea, precizăm că „Școala de Montaj” a luat ființă ca urmare a derulării unui program de parteneriat între S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și Colegiul Tehnic Anghel Saligny. În aceste condiții, în luna aprilie 2008 au fost finalizate lucrările de amenajare a acestei locații, iar în cursul lunii septembrie 2009 în această locație s-au desfășurat sesiuni de instruire a personalului didactic din cadrul Colegiului Tehnic Anghel Saligny. Menționăm că în locația respectivă se aflau elementele necesare desfășurării activității de birou.

4.2.6.5. Așa cum anterior am precizat, în cadrul departamentului tehnic - vânzări cei trei colegi ai petentului, atât la solicitarea clienților cât și la prezentările/demonstrațiile tehnice se deplasau având asupra lor echipamente specifice - mașini de tencuit și alte



unelte, fapt care făcea la acea data și face și în prezent necesară utilizarea mașinilor de transport a acestora, spre deosebire de petent care utiliza un autoturism proprietatea Societății doar pentru deplasarea sa, chiar și în interes personal. Ca urmare a adoptării măsurilor de reducere a costurilor în condițiile economice existente, s-a apreciat că utilizarea mașinii de serviciu a petentului nu era imperios necesară, acesta putând însoți pe oricare din colegii săi. Subliniem faptul că natura activității petentului nu impunea ca necesitate alocarea unei mașini de serviciu, aceasta nefiind una din facilitățile negociate și acordate ca urmare a încheierii contractului individual de muncă. Cu atât mai mult, urmare a plângerilor formulate de reclamant cu privire la kilometri parcurși în desfășurarea activităților sale, se impunea în acest caz utilizarea unor mijloace de transport (tren, avion pentru deplasările din afara orașului) care să nu pună în pericol starea de sănătate și confort a acestuia.

4.2.6.6. În ceea ce privește metodele și mijloacele de comunicare pe care petentul susține că nu le-a avut la dispoziție, menționăm că la solicitarea expresă a acestuia, i-a fost pus la dispoziție un memory stick, având incorporat un software special, care îi permitea acestuia accesul la contul său de e-mail din orice calculator. În acest sens, se putea utiliza spre exemplu, orice calculator din incinta fabricii, aceeași locație cu școala de montaj. De altfel, în cadrul școlii de motaj existau o serie de astfel de calculatoare care erau accesate de ceilalți colegi ai petentului, ori de câte ori era necesar, accesul fiind condiționat numai de utilizarea programului special creat pentru accesul în rețea, program pe care reclamantul îl deținea. Totodată i-a fost pus la dispoziție un abonament telefonic și telefon pentru a putea comunica atât cu colegii, cât și cu clienții Societății. Invocând un pretext legat de culoarea telefonului, care este cel puțin hilar, dar care denotă în egală măsură reaua sa intenție, acesta a refuzat preluarea telefonului. Precizăm că aceste mijloace de comunicare, respectiv memory stick-ul pentru accesarea contului de e-mail și telefonul mobil, erau aceleași pentru toți membrii echipei tehnice, fiind specifice atribuțiilor și responsabilităților acestora, care impuneau deplasări și o mobilitate sporită, cazuri în care era practic imposibil și transportarea unui calculator.

4.2.6.7. Pe toata durata derulării relațiilor de muncă, petentul nu a fost hărțuit și izolat, așa cum susține acesta prin plângerea sa. Considerăm că aceste acuzații sunt neîntemeiate, petentul furnizând doar simple afirmații, fără să le dovedească cu mijloace de probă pertinente. Am demonstrat prin actele depuse dar și prin declarațiile martorilor date în fața CNCD faptul că petentul se bucură de aceleași drepturi ca orice alt angajat Lafarge pe poziție similară cu cea a reclamantului. De altfel, un alt aspect esențial care face dovada faptului că împotriva petentului nu au fost exercitate măsuri discriminatorii și acte de hărțuire este acela că soția acestuia este angajată a S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și face parte din aceeași echipă a departamentului tehnic - vânzări în funcția de economist, fiind direct răspunzătoare de înregistrarea comenzilor clienților și facturarea livrărilor, iar aceasta, la finele anului 2009 a fost propusă spre a promova, într-o poziție ierarhic superioară celei pe care o ocupă, în cadrul Societății la departmentul achiziții.

4.2.6.8. Societatea a aplicat în mod legal atât măsurile disciplinare, cât și măsura de desfacere a contractelor individuale de muncă, și nu în condiții discriminatorii sau ca măsuri de hărțuire față de petent. Referitor la măsurile disciplinare aplicate împotriva petentului, rațiunea aplicării acestora a fost una cât se poate de obiectivă, petentul încălcând Procedura de tratare a reclamațiilor clienților. Referitor la măsurile de desfacere a contractelor individuale de muncă din motive ce nu țin de persoana salariaților, precizăm că, în conformitate cu dispozițiile contractului colectiv de muncă la nivel de Societate aplicabil în anul 2009, la aplicarea efectivă a reducerii de personal după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile de concediere urmau a afecta în ordine:



a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensia cu salariul;

b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru munca depusă și limita de vârstă;

c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată.

De asemenea, se prevede că, pentru luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă prin reducere de posturi, urmau a fi avute în vedere criteriile stabilite mai sus, precum și altele, conform înțelegerii dintre administrație și sindicat. Astfel, la desființarea posturilor Societatea a avut în vedere ca și criteriile dispozițiile legale, nefiind luat în vedere nici un considerent care să țină direct de persoana sau activitatea salariatului în cadrul Societății.

4.3. Punctul de vedere al domnului C. B

4.3.1. Petentul a fost angajat în cadrul societății în anul 2002. Ca urmare a nerespectării de către petent a procedurilor de lucru în cadrul societății, la data de 09.10.2009, acesta a fost sancționat cu avertisment scris. Petentul a formulat contestație în instanță, aceasta constituind obiectul dosarului nr. 43409/3/2009 pe rolul Tribunalului București.

4.3.2. Ulterior, petentul s-a adresat instanței cu o altă cerere, conținutul acesteia fiind aproape identic cu cel al petiției către CNCD. Această acțiune formează obiectul dosarului nr. 3011/3/2010 pe rolul Tribunalului București.

4.3.3. Tot ca urmare a neîndeplinirii sarcinilor, la data 15.02.2010, petentul a fost sancționat cu reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de două luni. Petentul a formulat contestație împotriva acestei decizii la Tribunalul București, constituindu-se dosarul nr. 14121/3/2010.

4.3.4. În prezent petentul nu mai este angajatul societății, societatea desființând un nr. de 11 posturi, printre care și cel al petentului, din cauza condițiilor generale economice existente la nivel național.

4.3.5. Apreciez că, petiția formulată de petent este vădit nefondată, toate aspectele sesizate de către petent încadrându-se în fapt în acțiuni și modalități de exercitare a atribuțiilor profesionale de aducere la îndeplinire a actului managerial. Pentru aceste considerente solicităm Colegiului Director să constate că faptele incriminate nu întrunesc elementele constitutive ale acțiunilor de discriminare și hărțuire, că nu există o legătură de cauzalitate între faptele incriminate și criteriile de discriminare și hărțuire prevăzute la art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicata (de altfel, petentul nu a identificat niciun criteriu de discriminare), faptele incriminate fiind strict fapte care țin de definirea și derularea relațiilor de dreptul muncii, neintrând sub incidența dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 republicată.

4.3.6. Prin adresa nr. 7968/07.10.2010 domnul C. B a făcut următoarele precizări:

4.3.6.1. Sub aspectul instrucțiunilor scrise adresate petentului începând cu luna februarie 2010, precizez că aceasta metoda de lucru s-a realizat la cererea expresă a acestuia. Întrucât acesta își exprimase în mod nejustificat și în repetate rânduri nelămuririle cu privire la atribuțiile care îi reveneau conform fișei postului, și de asemenea cu privire la instrucțiunile de lucru primite de la șeful său direct (în terminologia sistemului de resurse umane al Societății această poziție este desemnată prin „N+1”), deși toate instrucțiunile de lucru și atribuțiile de serviciu erau clare pentru toți ceilalți angajați, pentru a nu exista neclarități și discuții, s-a procedat la stabilirea unui program de lucru pentru acesta. În acest sens a se vedea corespondența e-mail a petentului din 28.04.2009, 01.03.2010 și respectiv 08.03.2010.



4.3.6.2. În ceea ce privește raportările de activitate zilnice solicitate petentului, menționez că această solicitare a avut ca scop posibilitatea Societății de a putea avea acces și de a exercita un control al oricărei solicitări venite direct de la clienți către petent, având în vedere că nu existau alte modalități de comunicare cu domnia sa atât din partea N+1 cât și a colegilor ca urmare a refuzului acestuia de a primi telefonul și laptopul de serviciu. În acest fel Societatea putea să aibă acces la aceste informații și să rezolve solicitările clienților în cel mai scurt timp, aflându-ne așadar în fața unui interes legitim al Societății de a gestiona în mod optim relațiile cu clienții. Toți ceilalți membri ai echipei comerciale întocmesc rapoarte săptămânale, iar în caz de incident aceste rapoarte aveau un caracter zilnic.

4.3.6.3. În ceea ce privește localizarea temporară a petentului la școală de montaj, precum și situația mașinii de serviciu a acestuia, trebuie menționat că la nivel de Societate, din cauza condițiilor economice actuale, într-o prima fază, tocmai în vederea protejării salariaților, s-a procedat la adoptarea unor măsuri care să conducă la reducerea costurilor, în condițiile nealterării numărului de angajați. Printre măsurile de reducere a costurilor a fost și cea de limitare pe cât posibil a deplasărilor cu autoturismele proprietatea Societății, fapt care a condus și la solicitarea adresată petentului de a preda mașina de serviciu, care îi fusese pusă la dispoziție deși poziția sa, precum și fișa postului ocupat, nu prevedeau ca fiind obligatorie acordarea unei mașini de serviciu. De altfel, toți salariații care nu aveau nevoie obligatorie de utilizarea unui autovehicul pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu au fost afectați de această măsură a predării autoturismului. Menționez că în cadrul departamentului Tehnic Comercial, spre deosebire de colegii săi din acest departament, care la deplasări aveau nevoie de echipament specific (mașini de tencuit și alte unelte) care făceau obligatorie folosirea mașinii de serviciu pentru îndeplinirea îndatoririlor, fiind vorba despre mașini auto-utilitare, necesare transportării echipamentelor de lucru, petentul nu utiliza astfel de mijloace și în consecință, păstrarea mașinii de serviciu nu mai era necesară pentru realizarea sarcinilor de serviciu ale acestuia. Tocmai pentru a putea fi la dispoziția colegilor din echipa tehnică și de vânzări, acesta a fost localizat în cadrul școlii de montaj, urmând ca orice intervenție la care ar fi fost necesară prezența acestuia să se facă fie cu mijloace de transport în comun (tren, avion, etc. în cazul deplasărilor în afara orașului) sau împreună cu colegii din echipa tehnică și de vânzări cu mașina de serviciu a acestora.

4.3.6.4. Trebuie subliniat faptul că „Școala de Montaj” (un concept - pilot, în care specialiștii tehnicieni ai Societății, cum era și petentul, puteau demonstra clienților Societății calitățile și proprietățile produselor fabricate de Societate, reprezentând așadar un element esențial din punct de vedere comercial și de marketing) unde acesta își desfășura activitatea, se afla la aceeași adresa cu cea a sediului social al Societății și a fabricii de gips carton, respectiv în str. Drumul Leordeni nr. 106, sector 4, cu mențiunea că, locația este proprietatea S.C. B.A.T.M. Arcom S.A., iar spațiul în care se afla localizată „Școala de Montaj” era închiriat de Societate de la S.C. B.A.T.M. Arcom S.A.. De asemenea, precizez că „Școala de Montaj” a luat ființă ca urmare a derulării unui program de parteneriat între S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și Colegiul Tehnic Anghel Saligny. În aceste condiții, în luna aprilie 2008 au fost finalizate lucrările de amenajare a acestei locații, iar în cursul lunii septembrie 2009 în această locație s-au desfășurat sesiuni de instruire a personalului didactic din cadrul Colegiului Tehnic Anghel Saligny. Menționăm că în locația respectivă se aflau elementele necesare desfășurării activității de birou.

4.3.6.5. Așa cum anterior am precizat, în cadrul departamentului tehnic - vânzări cei trei colegi ai petentului, atât la solicitarea clienților cât și la prezentările/demonstrațiile tehnice se deplasau având asupra lor echipamente specifice - mașini de tencuit și alte

unelte, fapt care făcea la acea data și face și în prezent necesară utilizarea mașinilor de transport a acestora, spre deosebire de petent care utiliza un autoturism proprietatea Societății doar pentru deplasarea sa, chiar și în interes personal. Ca urmare a adoptării măsurilor de reducere a costurilor în condițiile economice existente, s-a apreciat că utilizarea mașinii de serviciu a petentului nu era imperios necesară, acesta putând însoți pe oricare din colegii săi. Subliniez faptul că natura activității petentului nu impunea ca necesitate alocarea unei mașini de serviciu, aceasta nefiind una din facilitățile negociate și acordate ca urmare a încheierii contractului individual de muncă. Cu atât mai mult, urmare a plângerilor formulate de reclamant cu privire la kilometrii parcurși în desfășurarea activităților sale, se impunea în acest caz utilizarea unor mijloace de transport (tren, avion pentru deplasările din afara orașului) care să nu pună în pericol starea de sănătate și confort a acestuia.

4.3.6.6. În ceea ce privește metodele și mijloacele de comunicare pe care petentul susține că nu le-a avut la dispoziție, menționez că la solicitarea expresă a acestuia, i-a fost pus la dispoziție un memory stick, având incorporat un software special, care îi permitea acestuia accesul la contul său de e-mail din orice calculator. În acest sens, se putea utiliza spre exemplu, orice calculator din incinta fabricii, aceeași locație cu școala de montaj. De altfel, în cadrul școlii de motaj existau o serie de astfel de calculatoare care erau accesate de ceilalți colegi ai petentului, ori de câte ori era necesar, accesul fiind condiționat numai de utilizarea programului special creat pentru accesul în rețea, program pe care reclamantul îl deținea. Totodată i-a fost pus la dispoziție un abonament telefonic și telefon pentru a putea comunica atât cu colegii, cât și cu clienții Societății. Invocând un pretext legat de culoarea telefonului, care este cel puțin hilar, dar care denotă în egală măsură reaua sa intenție, acesta a refuzat preluarea telefonului. Precizez că aceste mijloace de comunicare, respectiv memory stick-ul pentru accesarea contului de e-mail și telefonul mobil, erau aceleași pentru toți membrii echipei tehnice, fiind specifice atribuțiilor și responsabilităților acestora, care impuneau deplasări și o mobilitate sporită, cazuri în care era practic imposibil și transportarea unui calculator.

4.3.6.7. Pe toata durata derulării relațiilor de muncă, petentul nu a fost hărțuit și izolat, așa cum susține acesta prin plângerea sa. Consider că aceste acuzații sunt neîntemeiate, petentul furnizând doar simple afirmații, fără să le dovedească cu mijloace de probă pertinente. Am demonstrat prin actele depuse dar și prin declarațiile martorilor date în fața CNCD faptul că petentul se bucură de aceleași drepturi ca orice alt angajat Lafarge pe poziție similară cu cea a reclamantului. De altfel, un alt aspect esențial care face dovada faptului că împotriva petentului nu au fost exercitate măsuri discriminatorii și acte de hărțuire este acela că soția acestuia este angajată a S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și face parte din aceeași echipă a departamentului tehnic - vânzări în funcția de economist, fiind direct răspunzătoare de înregistrarea comenzilor clienților și facturarea livrărilor, iar aceasta, la finele anului 2009 a fost propusă spre a promova, într-o poziție ierarhic superioară celei pe care o ocupă, în cadrul Societății la departamentul achiziții.

4.3.6.8. Societatea a aplicat în mod legal atât măsurile disciplinare, cât și măsura de desfacere a contractelor individuale de muncă, și nu în condiții discriminatorii sau ca măsuri de hărțuire față de petent. Referitor la măsurile disciplinare aplicate împotriva petentului, rațiunea aplicării acestora a fost una cât se poate de obiectivă, petentul încălcând Procedura de tratare a reclamațiilor clienților. În calitate de manager al Societății, având o echipă de salariați în subordine, am obligația să verific că toate regulamentele și normele interioare ale Societății sunt respectate întocmai și, în cazul în care constat încălcări ale acestora, să raportez de îndată, fapt ce s-a întâmplat și în cazul petentului.



4.4. Punctul de vedere al domnului E. G. P

4.4.1. Petentul a fost angajat în cadrul societății în anul 2002. Ca urmare a nerespectării de către petent a procedurilor de lucru în cadrul societății, la data de 09.10.2009, acesta a fost sancționat cu avertisment scris. Petentul a formulat contestație în instanță, aceasta constituind obiectul dosarului nr. 43409/3/2009 pe rolul Tribunalului București.

4.4.2. Ulterior, petentul s-a adresat instanței cu o altă cerere, conținutul acesteia fiind aproape identic cu cel al petiției către CNCD. Această acțiune formează obiectul dosarului nr. 3011/3/2010 pe rolul Tribunalului București.

4.4.3. Tot ca urmare a neîndeplinirii sarcinilor, la data 15.02.2010, petentul a fost sancționat cu reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de două luni. Petentul a formulat contestație împotriva acestei decizii la Tribunalul București, constituindu-se dosarul nr. 14121/3/2010.

4.4.4. În prezent petentul nu mai este angajatul societății, societatea desființând un nr. de 11 posturi, printre care și cel al petentului, din cauza condițiilor generale economice existente la nivel național.

4.4.5. Apreciez că, petiția formulată de petent este vădit nefondată, toate aspectele sesizate de către petent încadrându-se în fapt în acțiuni și modalități de exercitare a atribuțiilor profesionale de aducere la îndeplinire a actului managerial. Pentru aceste considerente solicităm Colegiului Director să constate că faptele incriminate nu întrunesc elementele constitutive ale acțiunilor de discriminare și hărțuire, că nu există o legătură de cauzalitate între faptele incriminate și criteriile de discriminare și hărțuire prevăzute la art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicata (de altfel, petentul nu a identificat niciun criteriu de discriminare), faptele incriminate fiind strict fapte care țin de definirea și derularea relațiilor de dreptul muncii, neintrând sub incidența dispozițiilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 republicată.

4.4.6. Prin adresa nr. 7967/07.10.2010 domnul E. G. P a făcut următoarele precizări:

4.4.6.1. Sub aspectul instrucțiunilor scrise adresate petentului începând cu luna februarie 2010, precizez că aceasta metoda de lucru s-a realizat la cererea expresă a acestuia. Întrucât acesta își exprimase în mod nejustificat și în repetate rânduri nelămuririle cu privire la atribuțiile care îi reveneau conform fișei postului, și de asemenea cu privire la instrucțiunile de lucru primite de la șeful său direct (în terminologia sistemului de resurse umane al Societății această poziție este desemnată prin „N+1”), deși toate instrucțiunile de lucru și atribuțiile de serviciu erau clare pentru toți ceilalți angajați, pentru a nu exista neclarități și discuții, s-a procedat la stabilirea unui program de lucru pentru acesta. În acest sens a se vedea corespondența e-mail a petentului din 28.04.2009, 01.03.2010 și respectiv 08.03.2010.

4.4.6.2. În ceea ce privește raportările de activitate zilnice solicitate petentului, menționez că această solicitare a avut ca scop posibilitatea Societății de a putea avea acces și de a exercita un control al oricărei solicitări venite direct de la clienți către petent, având în vedere că nu existau alte modalități de comunicare cu domnia sa atât din partea N+1 cât și a colegilor ca urmare a refuzului acestuia de a primi telefonul și laptopul de serviciu. În acest fel Societatea putea să aibă acces la aceste informații și să rezolve solicitările clienților în cel mai scurt timp, aflându-ne așadar în fața unui interes legitim al Societății de a gestiona în mod optim relațiile cu clienții. Toți ceilalți membri ai echipei comerciale întocmesc rapoarte săptămânale, iar în caz de incident aceste rapoarte aveau un caracter zilnic.

4.4.6.3. În ceea ce privește localizarea temporară a petentului la școală de montaj, precum și situația mașinii de serviciu a acestuia, trebuie menționat că la nivel de Societate, din cauza condițiilor economice actuale, într-o prima fază, tocmai în vederea



protejării salariaților, s-a procedat la adoptarea unor măsuri care să conducă la reducerea costurilor, în condițiile nealterării numărului de angajați. Printre măsurile de reducere a costurilor a fost și cea de limitare pe cât posibil a deplasărilor cu autoturismele proprietatea Societății, fapt care a condus și la solicitarea adresată petentului de a preda mașina de serviciu, care îi fusese pusă la dispoziție deși poziția sa, precum și fișa postului ocupat, nu prevedeau ca fiind obligatorie acordarea unei mașini de serviciu. De altfel, toți salariații care nu aveau nevoie obligatorie de utilizarea unui autovehicul pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu au fost afectați de această măsură a predării autoturismului. Menționez că în cadrul departamentului Tehnic Comercial, spre deosebire de colegii săi din acest departament, care la deplasări aveau nevoie de echipament specific (mașini de tencuit și alte unelte) care făceau obligatorie folosirea mașinii de serviciu pentru îndeplinirea îndatoririlor, fiind vorba despre mașini auto-utilitare, necesare transportării echipamentelor de lucru, petentul nu utiliza astfel de mijloace și în consecință, păstrarea mașinii de serviciu nu mai era necesară pentru realizarea sarcinilor de serviciu ale acestuia. Tocmai pentru a putea fi la dispoziția colegilor din echipa tehnică și de vânzări, acesta a fost localizat în cadrul școlii de montaj, urmând ca orice intervenție la care ar fi fost necesară prezența acestuia să se facă fie cu mijloace de transport în comun (tren, avion, etc. în cazul deplasărilor în afara orașului) sau împreună cu colegii din echipa tehnică și de vânzări cu mașina de serviciu a acestora.

4.4.6.4. Trebuie subliniat faptul că „Școala de Montaj” (un concept - pilot, în care specialiștii tehnicieni ai Societății, cum era și petentul, puteau demonstra clienților Societății calitățile și proprietățile produselor fabricate de Societate, reprezentând așadar un element esențial din punct de vedere comercial și de marketing) unde acesta își desfășura activitatea, se afla la aceeași adresă cu cea a sediului social al Societății și a fabricii de gips carton, respectiv în str. Drumul Leordeni nr. 106, sector 4, cu mențiunea că, locația este proprietatea S.C. B.A.T.M. Arcom S.A., iar spațiul în care se afla localizată „Școala de Montaj” era închiriat de Societate de la S.C. B.A.T.M. Arcom S.A.. De asemenea, precizez că „Școala de Montaj” a luat ființă ca urmare a derulării unui program de parteneriat între S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și Colegiul Tehnic Anghel Saligny. În aceste condiții, în luna aprilie 2008 au fost finalizate lucrările de amenajare a acestei locații, iar în cursul lunii septembrie 2009 în această locație s-au desfășurat sesiuni de instruire a personalului didactic din cadrul Colegiului Tehnic Anghel Saligny. Menționăm că în locația respectivă se aflau elementele necesare desfășurării activității de birou.

4.4.6.5. Așa cum anterior am precizat, în cadrul departamentului tehnic - vânzări cei trei colegi ai petentului, atât la solicitarea clienților cât și la prezentările/demonstrațiile tehnice se deplasau având asupra lor echipamente specifice - mașini de tencuit și alte unelte, fapt care făcea la acea dată și face și în prezent necesară utilizarea mașinilor de transport a acestora, spre deosebire de petent care utiliza un autoturism proprietatea Societății doar pentru deplasarea sa, chiar și în interes personal. Ca urmare a adoptării măsurilor de reducere a costurilor în condițiile economice existente, s-a apreciat că utilizarea mașinii de serviciu a petentului nu era imperios necesară, acesta putând însoți pe oricare din colegii săi. Subliniez faptul că natura activității petentului nu impunea ca necesitate alocarea unei mașini de serviciu, aceasta nefiind una din facilitățile negociate și acordate ca urmare a încheierii contractului individual de muncă. Cu atât mai mult, urmare a plângerilor formulate de reclamant cu privire la kilometrii parcurși în desfășurarea activităților sale, se impunea în acest caz utilizarea unor mijloace de transport (tren, avion pentru deplasările din afara orașului) care să nu pună în pericol starea de sănătate și confort a acestuia.



4.4.6.6. În ceea ce privește metodele și mijloacele de comunicare pe care petentul susține că nu le-a avut la dispoziție, menționez că la solicitarea expresă a acestuia, i-a fost pus la dispoziție un memory stick, având încorporat un software special, care îi permitea acestuia accesul la contul său de e-mail din orice calculator. În acest sens, se putea utiliza spre exemplu, orice calculator din incinta fabricii, aceeași locație cu școala de montaj. De altfel, în cadrul școlii de motaj existau o serie de astfel de calculatoare care erau accesate de ceilalți colegi ai petentului, ori de câte ori era necesar, accesul fiind condiționat numai de utilizarea programului special creat pentru accesul în rețea, program pe care reclamantul îl deținea. Totodată i-a fost pus la dispoziție un abonament telefonic și telefon pentru a putea comunica atât cu colegii, cât și cu clienții Societății. Invocând un pretext legat de culoarea telefonului, care este cel puțin hilar, dar care denotă în egală măsură reaua sa intenție, acesta a refuzat preluarea telefonului. Precizez că aceste mijloace de comunicare, respectiv memory stick-ul pentru accesarea contului de e-mail și telefonul mobil, erau aceleași pentru toți membrii echipei tehnice, fiind specifice atribuțiilor și responsabilităților acestora, care impuneau deplasări și o mobilitate sporită, cazuri în care era practic imposibil și transportarea unui calculator.

4.4.6.7. Pe toata durata derulării relațiilor de muncă, petentul nu a fost hărțuit și izolat, așa cum susține acesta prin plângerea sa. Consider că aceste acuzații sunt neîntemeiate, petentul furnizând doar simple afirmații, fără să le dovedească cu mijloace de probă pertinente. Am demonstrat prin actele depuse dar și prin declarațiile martorilor date în fața CNCD faptul că petentul se bucură de aceleași drepturi ca orice alt angajat Lafarge pe poziție similară cu cea a reclamantului. De altfel, un alt aspect esențial care face dovada faptului că împotriva petentului nu au fost exercitate măsuri discriminatorii și acte de hărțuire este acela că soția acestuia este angajată a S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. și face parte din aceeași echipă a departamentului tehnic - vânzări în funcția de economist, fiind direct răspunzătoare de înregistrarea comenzilor clienților și facturarea livrărilor, iar aceasta, la finele anului 2009 a fost propusă spre a promova, într-o poziție ierarhic superioară celei pe care o ocupă, în cadrul Societății la departmentul achiziții.

4.4.6.8. Societatea a aplicat în mod legal atât măsurile disciplinare, cât și măsura de desfacere a contractelor individuale de muncă, și nu în condiții discriminatorii sau ca măsuri de hărțuire față de petent. Referitor la măsurile disciplinare aplicate împotriva petentului, rațiunea aplicării acestora a fost una cât se poate de obiectivă, petentul încălcând Procedura de tratare a reclamațiilor clienților. În calitate de manager al Societății, având o echipă de salariați în subordine, am obligația să verific că toate regulamentele și normele interioare ale Societății sunt respectate întocmai și, în cazul în care constat încălcări ale acestora, să raportez de îndată, fapt ce s-a întâmplat și în cazul petentului.

4.5. Echipa de investigație s-a deplasat la sediul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. pentru a verifica faptele sesizate, reținând următoarele:

4.5.1. La sediul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A., reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu următoarele persoane:

- D-na A B – Avocat;
- DI. C B – Director Juridic;
- DI. R V – Avocat;
- DI. C B – Director Direcția Comercială;
- D-na M S – BU Safety Manager;
- D-na G A – Director Resurse Umane;
- DI. R I – Compensation & Benefits Manager;
- D-na Z R – Specialist Resurse Umane.



4.5.2. Din discuțiile purtate cu **avocații S.C. Lafarge Arcom Gips S.A.** au reieșit următoarele:

4.5.2.1. Departamentul Tehnic din cadrul Direcției Comerciale este unul mobil, în sensul că angajații nu își desfășoară activitatea într-un singur loc, ei deplasându-se la clienți prin țară în cea mai mare parte a timpului; niciunul dintre angajații Departamentului Tehnic nu are birou fix (prin natura postului), ei împărțind uneori același calculator pentru consultarea mailurilor;

4.5.2.2. conform procedurii, reprezentanții și instructorii tehnici trebuie să discute cu șeful direct pentru stabilirea și aprobarea traseelor;

4.5.2.3. domnul N M nu a fost singurul care și-a desfășurat activitatea în cadrul Școlii de Montaj; angajații din Departamentul Tehnic folosesc frecvent Școala de Montaj;

4.5.2.4. Școala de Montaj este o facilitate recent construită (este un fel de show-room prin care se dorește promovarea unor produse, dar aici au loc și sesiuni de traininguri); condițiile de lucru de aici sunt normale, chiar bune (elevii și profesorii Colegiului Anghel Saligny au avut cursuri de formare profesională aici);

4.5.2.5. domnului N M i s-au oferit telefon mobil și laptop, dar le-a refuzat; în schimb i s-a dat un stick prin care se putea conecta la serverul companiei de pe orice calculator; la Administrația de Vânzări din fabrică (aflată la 200 de metri de Școala de Montaj) există desktopuri pentru angajați, care se pot folosi pentru a accesa mailurile proprii (cu ajutorul stickurilor);

4.5.2.6. mașina de serviciu nu era prevăzută în fișa postului domnul N M

4.5.2.7. din motive pur economice i s-a retras mașina pe care o folosea în interes de serviciu (dar și în interes personal); celorlalți 2 colegi de departament le-au fost lăsate mașinile întrucât aceștia făceau demonstrații cu ipsos pentru clienți, utilizând o mașinărie grea care nu putea fi transportată altfel;

4.5.2.8. domnul N M nu este singurul dintre angajații societății care s-a deplasat cu trenul în țară;

4.5.2.9. în S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. nu există condică de prezență.

4.5.3. Din discuțiile purtate cu domnul C B au reieșit următoarele aspecte:

4.5.3.1. Departamentul Comercial este compus dintre următoarele compartimente: Administrația de Vânzări, Echipa de Vânzări, Departamentul de Asistență Tehnică și Departamentul de Marketing;

4.5.3.2. se află în funcția de director comercial al S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. din anul 2007;

4.5.3.3. în momentul în care a preluat conducerea departamentului subordonații săi nu aveau fișe de post; ca urmare, în colaborare cu Departamentul de Resurse Umane s-au elaborat fișe de post pentru aceștia; domnul N M a fost singurul care a refuzat semnarea fișei postului, pe motivul că ar dori să fie mai detaliată în ceea ce privește atribuțiile sale; ulterior a avut o discuție cu domnul N M în care i-a explicat că nu se pot detalia atribuțiile sale până la cel mai mic detaliu;

4.5.3.4. fișa de post se completează cu procedura de lucru;

4.5.3.5. conform fișei postului, domnul N M nu beneficiază de mașină de serviciu, în schimb societatea asigură decontarea cheltuielilor cu transportul în interes de serviciu;

4.5.3.6. reprezentanții de vânzări și instructorii tehnici nu au locații fixe; dacă nu sunt plecați pe teren ei pot veni la sediul central sau la fabrică, inclusiv la Școala de Montaj;

4.5.3.7. până în octombrie 2009 în Departamentul de Asistență Tehnică existau 3 instructori tehnici: domnul N M - care era specialist pe partea de gips-carton, domnul O V și domnul M F - specialiști pe produsele din ipsos; din rațiuni economice în octombrie 2009 domnului N M i s-a retras mașina de serviciu; motivul pentru care i-a fost retrasă mașina domnului N M și nu colegilor săi a constat în faptul că cei doi specialiști pe ipsos aveau nevoie de mașini pentru că utilizau o mașinărie cu greutate mare care nu putea fi transportată altfel la clienți (domnul N M folosea un automobil normal pe când ceilalți doi instructori utilizau dubițe); în plus vânzările pe partea de gips-carton au scăzut în ultimul an în raport cu vânzările pe domeniul ipsos care au crescut;

4.5.3.8. pentru că nu mai avea mașină domnul N M a fost locat la Școala de Montaj, urmând să colaboreze cu echipa de vânzări și continuând să se ocupe de reclamații;

4.5.3.9. în octombrie 2009 vânzările pe plan intern pe produsele de gips-carton au scăzut în mod dramatic; în consecință S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. s-a reorientat pe export, unde vânzările au crescut și ca urmare a fost angajat un export manager (domnul N M era instructor intern și nu avea calificarea necesară pentru export); datorită concentrării activității pe partea de export, postul domnului N M nu-și mai avea rostul într-un moment de restructurare;

4.5.3.10. domnul N M a refuzat primirea unui laptop motivând că „el are stick și se descurcă”, ca urmare laptopul a fost preluat de alt membru al echipei de asistență tehnică și anume, domnul O V; la acest laptop au acces toți membrii echipei de vânzări;

4.5.3.11. domnul N M a refuzat să o însoțească pe doamna C D de la Serviciul Achiziții pentru achiziționarea unui calorifer, motivând că nu are nevoie pentru că are deja unul;

4.5.3.12. toți cei din echipa de vânzări și asistență tehnică au telefon de serviciu; de asemenea și d-lui M N i-a fost repartizat un telefon de serviciu, dar pentru că nu i-a plăcut culoarea, a refuzat telefonul, luând doar cartela sim;

4.5.3.13. pentru că nu avea nici laptop și nici telefon de serviciu conducerea societății a dorit să știe cum preia domnul N M comenzile, dar și să afle încărcătura postului, și din această cauză i s-au cerut rapoarte de activitate zilnice; de asemenea și pentru celeritatea procedurii de răspuns la reclamații era necesară raportarea zilnică, cu amendamentul că domnul N M nu era obligat să le facă și în momentele când era plecat prin țară;

4.5.3.14. înainte de octombrie 2009 domnului N M nu i s-au cerut raportări zilnice deoarece se presupunea că se afla pe teren, deci nu putea să facă zilnic raportări;

4.5.3.15. în luna februarie 2010 domnul N M a fost adus de la Școala de Montaj la sediul central pentru că expirase contractul cu ARCOM;

4.5.3.16. domnul N M nu a îndeplinit niciodată acțiuni de prospectare (adică actualizarea informațiilor legate de clienți), acțiuni care se face în fiecare an de un anumit departament;

4.5.3.17. există o procedură pe care instructorii tehnici trebuie să o urmeze înainte de a răspunde la declarații; astfel, instructorul poate să meargă la reclamație doar după ce a informat șeful direct și după ce a luat legătura cu reprezentantul de vânzări din zonă; totodată reclamația trebuie să fie înregistrată;

4.5.3.18. au fost existat restructurări ale companiei și în 2007 și în 2008;

4.5.3.19. după disponibilizare, sarcinile domnului N M au fost preluate de către cei doi colegi, V O și F M.



4.5.3.20. nu există condică de prezență în departamentul său; pentru că domnul M N și-a dorit condică de prezență, i-a pus la dispoziție o hârtie unde să semneze;

4.5.3.21. Concluzionând, domnul C B a spus că în calitatea sa de director comercial a ales o direcție care îi asigură o dezvoltare a afacerii (din cauza scăderii volumului de vânzări de produse din gips-carton în țară s-a orientat către exportul acestora); pentru că vânzările de produse din ipsos erau în creștere și pentru că trebuia să disponibilizeze un subaltern a fost ales domnul M N

4.5.4. Din discuțiile purtate cu doamna M S au reieșit următoarele aspecte:

4.5.4.1. își mod curent își desfășoară activitatea la fabrică;

4.5.4.2. în urma primirii unui mail de la domnul N M s-a deplasat în incinta Școlii de Montaj pentru a verifica condițiile de lucru; constatând că acestea sunt improprii lucrului (era foarte frig), l-a anunțat pe domnul C B (acesta nu cunoștea problema care apăruse și i-a solicitat acestuia să ia măsuri); lipsa căldurii în incinta Școlii de Montaj a apărut ca urmare a încetării activității angajaților ARCOM care în acea perioadă erau în șomaj tehnic (Școala de Montaj se află într-un spațiu închiriat de la ARCOM, care trebuia să asigure căldura); ca urmare a intervenției sale, după două zile s-au montat aparate de aer condiționat în Școala de Montaj;

4.5.4.3. în ziua în care s-a deplasat la Școala de Montaj a observat că domnul N M era singur, avea scaun, masă și laptop.

4.5.5. Din discuțiile purtate cu doamna G A, au reieșit următoarele aspecte:

4.5.5.1. la data de 30.06.2010 compania S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. avea 181 de angajați;

4.5.5.2. a fost intermediar între conducerea societății și domnul N M în ceea ce privește conflictul acestora;

4.5.5.3. nu există condică de prezență în cadrul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A.;

4.5.5.4. concediile se efectuează conform înțelegerilor dintre angajați și șefii lor direcți;

4.5.5.5. în luna aprilie 2009 a fost solicitată de domnul E G să participe la o ședință pentru că domnului N M nu îi erau clare atribuțiile de serviciu și refuza semnarea fișei postului; ca o concluzie a repectivei ședințe s-a hotărât ca programul săptămânal de lucru să-i fie transmis pe mail lui M N de către șeful direct;

4.5.5.6. în octombrie 2009 a participat la ședința în care domnul M N a fost cercetat pentru încălcarea procedurii de soluționare a reclamațiilor; cu procedura în față, domnul E G a demonstrat că domnul N M nu a urmat pașii obligatorii prevăzuți în procedură; în cadrul ședinței nu s-a menționat o posibilă concediere; în final s-a stabilit ca domnul E G să întocmească un referat, în nici un caz nu s-a discutat despre comisia de disciplină;

4.5.5.7. de asemenea s-a organizat o întâlnire în data de 14.10.2009 pentru soluționarea cererii de mediere a conflictului depusă de dl. N M (întâlnire programată inițial în data de 09.10.2009, dar refuzată de domnul N M pe motiv că dorește prezența la discuții a doamnei M P.); în cadrul întâlnirii s-au analizat următoarele direcții: gradul de claritate al fișei de post, conflictul dintre M N și E G în legătură cu lucrarea de la Liberty Mall, precum și presupusul comportament abuziv al domnului E G; domnul N M a fost rugat să aducă dovezi pentru susținerea celor afirmate, dar acesta nu a prezentat niciun fel de probă; în schimb domnul N M a trimis mailuri către Comisia de

Analiză din care reieșea că sarcinile primite din partea șefului direct sunt conforme cu fișa de post, iar fișa de post e aliniată politicii de companie;

4.5.5.8. în data de 05.02.2010 a participat la Comisia de cercetare disciplinară a domnului M N , minuta ședinței a fost citită și semnată pentru conformitate inclusiv de acesta;

4.5.5.9. în urma analizei probelor existente s-a ajuns la concluzia că ceea ce susține domnul N M nu se adevărește;

4.5.5.10. procedura de cercetare disciplinară este aplicată în același mod pentru orice angajat al societății;

4.5.5.11. în data de 30.04.2010 a avut loc ședința Consiliului de Administrație al S.C. Lafarge Arcom Gips S.A., ședință în care s-a hotărât desființarea a 7 posturi vacante din organigrama societății și concedierea individuală pentru motive care nu țin de persoana salariatului prin desființarea a 4 posturi, printre care se afla și postul de reprezentant tehnic din Departamentul Comercial.

4.5.6. Din discuțiile purtate cu domnul R O au reieșit următoarele aspecte:

4.5.6.1. a făcut parte din Comisia de Cercetare Disciplinară a domnului N M în data de 05.02.2010; în cadrul ședinței au existat schimburi de replici între domnii N M , E G și C B ; domnul N M nu a recunoscut acuzațiile aduse;

4.5.6.2. din punctul său de vedere consideră că au fost respectate toate normele în vigoare în ceea ce privește cercetarea disciplinară a domnului N M;

4.5.6.3. a discutat în diverse ocazii cu domnul M N cu privire la situația sa pe baza prevederilor din Codul Muncii având impresia că acesta ar fi înțeles.

4.5.7. Din discuțiile purtate cu doamna Z R a reieșit faptul că domnul N M nu este singurul angajat din cadrul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. care a fost sancționat disciplinar. Aceasta a precizat, totuși, că sancțiunile în cadrul societății pe care o reprezintă sunt rare.

4.5.8. În încheierea discuțiilor echipa de investigație a stabilit cu domnul C B o nouă întâlnire pentru purtarea de discuții cu restul angajaților S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. menționați de domnul N M în memoriul său. Astfel, în data de 28.09.2010, echipa de investigație s-a deplasat la sediul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. pentru continuarea lucrărilor de specialitate în dos. 207/2010. În acest sens s-au purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. E G – șef Departamentul Tehnic;
- dl. V O – reprezentant tehnic;
- dl. F M – reprezentant tehnic;
- dl. D B – reprezentant tehnic;
- d-na C D – Customer Service Director;
- d-na P M – reprezentantul salariaților;
- dl. P I – responsabil Protecția Muncii.

4.5.9. Din discuțiile purtate cu domnul E G au reieșit următoarele aspecte:

4.5.9.1. lucrează în cadrul S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. din anul 2006, iar din anul 2008 a devenit șeful Departamentului Tehnic;

4.5.9.2. activitatea sa constă în coordonarea reprezentanților tehnici precum și preluarea sarcinilor de la șeful direct și repartizarea lor subordonaților;

4.5.9.3. nu a solicitat și nu a primit comision de la domnul N M ;

4.5.9.4. în anul 2009 domnul N M nu a semnat fișa postului spunând că e neclară, ocazie cu care acesta a solicitat o detaliere a atribuțiilor



prevăzute în ea; drept urmare a detaliat fișa postului, iar domnul N M a semnat-o;

4.5.9.5. domnul N M este singurul angajat al S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. care avea frecvent obiecții și nemulțumiri în fiecare ședință și întâlnire a angajaților;

4.5.9.6. din punct de vedere profesional domnul M N a fost un angajat bun;

4.5.9.7. programările deplasărilor reprezentanților tehnici în țară sunt făcute de el împreună cu domnul C E

4.5.9.8. conform procedurii de sistem, instructorul tehnic întotdeauna se deplasează la clienți însoțiți de reprezentantul de vânzări zonal;

4.5.9.9. în cazul deplasărilor în țară cu trenul, domnul M N era preluat din gară de reprezentantul de vânzări zonal, care-l transporta cu mașina la clienți;

4.5.9.10. datorită volumului mare de vânzări, toți instructorii tehnici s-au deplasat în țară parcurgând mii de kilometri; deplasarea în teritoriu este trecută în fișa postului;

4.5.9.11. până la nivelul anului 2008 cele mai multe vânzări au fost în București; odată cu începerea crizei au crescut vânzările în teritoriu în dauna capitalei;

4.5.9.12. în data de 29.09.2009 domnul N M s-a deplasat la Craiova pentru a rezolva o reclamație a unuia client (Menatwork); procedura de rezolvare a reclamațiilor presupune înregistrarea sesizării la Serviciul Asistență Clienti, care o repartizează spre soluționare Departamentului Tehnic (șeful departamentului le repartizează instructorilor); domnul N M a trecut peste acești pași și în plus s-a deplasat la client fără a fi însoțit de reprezentantul de vânzări; reclamația a fost înregistrată după două zile, iar fotografiile aduse erau neconcludente și făcute cu un telefon mobil și nu cu aparatul foto (cum era normal);

4.5.9.13. în vara anului 2009 a fost amenajată Școala de Montaj de către instructorii tehnici; în septembrie 2009 aici a început un curs de formare profesională pentru elevii și profesorii Colegiului Anghel Saligny, curs la care a predat domnul N M ;

4.5.9.14. întrucât domnul M N a fost locat la Școala de Montaj din octombrie 2009, i s-a retras mașina de serviciu (nu se mai justifica); astfel, mașina de serviciu i-a fost retrasă domnului M N din considerente financiare;

4.5.9.15. deoarece domnul N M a acuzat condițiile improprii de lucru (frig) de la Școala de Montaj i-a solicitat doamnei D C achiziționarea unui calorifer; domnul N a refuzat, menționând că nu are nevoie de un calorifer întrucât are unul; după două zile s-au montat în incinta Școlii de Montaj aparate de aer condiționat;

4.5.9.16. domnul N M a avut număr de telefon oferit de companie precum și un stick prin care putea să acceseze mailul de pe orice calculator;

4.5.9.17. inițial, domnul N M a avut un laptop oferit de companie, dar pe care-l folosea atât el cât și domnul V O (avea fiecare contul său); acest laptop oferit de societate a fost schimbat cu un altul mai performant, dar cel care a semnat de primire a fost domnul V C (întrucât domnul M N era plecat); în momentul în care domnul N M a fost locat la Școala de Montaj, i-a rugat pe domnul V O să ducă laptopul acolo pentru ca domnul N M să beneficieze de el; acesta a refuzat să-l primească motivând că nu a semnat pentru el și nu are unde să-l țină; drept urmare i-a spus domnului V C să-l lase la soția domnului N (domnul N i iar nu a fost de acord); ca o ultimă variantă laptopul a fost lăsat la Biroul de Informații din cadrul fabricii, comunicându-i-se domnului N M că îl poate folosi oricând; după o săptămână laptopul a fost

luat de domnul V O (avea nevoie de el pentru o deplasare); pe perioada cât a stat la Biroul de Informații, conform doamnei R D , laptopul nu a fost folosit de domnul N M ;

4.5.9.18. pe perioada când a fost locat la Școala de Montaj, domnul M N , trebuia să meargă în fabrică între orele 16-17 pentru a accesa mailul de serviciu și a răspunde sarcinilor primite;

4.5.9.19. domnul F M a fost angajat în iunie 2009 și a primit laptopul reprezentantului de vânzări care tocmai plecase din societate; domnul V O. și domnul M N împărțeau același laptop;

4.5.9.20. domnul M N era specializat pe produsele de gips-carton, iar restul instructorilor pe produsele din ipsos;
- sarcinile domnului N M au fost preluate de dumnealui și de reprezentantul tehnic D B

4.5.9.21. consideră că motivul pentru care a fost ales domnul M N pentru a fi disponibilizat constă în faptul că vânzările pe partea de gips-carton au scăzut;

4.5.9.22. la cererea domnului N M a întocmit o condică de prezență pentru a se pontă singur; aceasta se afla în biroul domnului C E

4.5.10. Din discuțiile purtate cu domnul V O au reieșit următoarele aspecte:

4.5.10.1. în momentele în care unul dintre ei era în concediu, ceilalți colegi din departament îi preluau sarcinile de serviciu;

4.5.10.2. volumul de muncă varia de la lună la lună (vânzările în lunile de iarnă sunt mai scăzute), dar consideră că toți instructorii tehnici s-au deplasat aproximativ același număr de kilometri; datorită numărului redus de personal au existat luni în care a făcut mii de kilometri prin țară în interes de serviciu;

4.5.10.3. în luna august s-a deplasat 7000 de kilometri prin țară pentru prezentări sau soluționarea diverselor reclamații primite de la clienți;

4.5.10.4. conform procedurii în cazul apariției unei reclamații trebuia să anunțe șeful direct; în cazul deplasării la client instructorul trebuia însoțit de reprezentantul de vânzări;

4.5.10.5. după fiecare prezentare sau soluționare a unei reclamații întocmea de obicei un raport scris sau telefonic în cazul în care timpul nu-i permitea;

4.5.10.6. datorită specificului postului nu are un birou fix, „mașina fiind biroul său”;

4.5.10.7. a primit laptop de la companie după sancționarea disciplinară a domnului M N intervenită în luna octombrie; până atunci laptopul era ținut de domnul N și lucrau împreună pe el (aveau conturi separate); a primit sarcină de la șeful său să-i lase laptopul domnului N M , dar ca urmare a refuzului acestuia de a-l primi l-a lăsat la Biroul de Informații; după o săptămână l-a luat întrucât domnul N M. nu-l folosea;

4.5.10.8. este normal să fi trimis la Școala de Montaj pentru prezentări, mai ales pe partea de gips (prezentările pe acest profil erau mai dese); Școala de Montaj este ca un birou pentru ei;

4.5.10.9. nu i-a fost retrasă mașina niciodată (domnul M N avea o mașină de serviciu berlină, iar el are mașină de serviciu tip van fără de care nu ar putea transporta materialele de lucru);

4.5.10.10. în cazul deplasărilor în țară cu trenul, domnul M N era preluat din gară de reprezentantul de vânzări care-l ducea la clienți;

- domnul M N era un angajat bine pregătit din punct de vedere profesional.



4.5.11. Din discuțiile purtate cu domnul F M au reieșit următoarele aspecte:

4.5.11.1. este specialist în ipsos, dar lucrează și pe partea de gips-carton;

4.5.11.2. sarcinile domnului Nr M au fost preluate de el și domnul V O ;

4.5.11.3. efectuează cu mașina între 2000 și 5000 de kilometri lunar datorită deplasărilor prin țară;

4.5.11.4. când există o reclamație a unui client, aceasta e preluată de Serviciul de Asistență Clienti, după care e repartizată Departamentului Tehnic; șeful departamentului dispune care instructor se va deplasa la locul reclamației, dar numai însoțit de reprezentantul de vânzări;

4.5.11.5. pentru activitatea pe care o desfășura domnul M N nu este neapărată nevoie de mașină;

4.5.11.6. are mașină de serviciu tip van, telefon de serviciu precum și laptop oferit de companie;

4.5.11.7. pe perioada în care a avut activitate la Școala de Montaj nu i s-a retras mașina de serviciu, deși nu se mai deplasa prin țară (avea nevoie de mașină pentru a transporta materiale de la fabrică la școală, 300 metri);

4.5.11.8. consideră că domnului N i-a fost retrasă mașina din motive financiare;

4.5.11.9. din punct de vedere profesional atât domnul G E cât și domnul Nr M sunt competenți.

4.5.12. Din discuțiile purtate cu domnul D B au reieșit următoarele aspecte:

4.5.12.1. este reprezentant tehnic din luna noiembrie 2009;

4.5.12.2. are laptop, mașină de serviciu precum și telefon mobil oferit de compania la care lucrează;

4.5.12.3. nu are deplasări așa dese în țară precum instructorii tehnici, în schimb se deplasează foarte des pe șantierele din București, având astfel nevoie de mașină;

4.5.12.4. în cadrul departamentului nu există condică de prezență;

4.5.12.5. domnul E G are un comportament profesionist în relația cu subordonații săi, inclusiv cu domnul M N

4.5.13. Din discuțiile purtate cu doamna C D au reieșit că domnul C B a anunțat-o prin mail de necesitatea achiziționării unui calorifer; ca urmare s-a deplasat la fabrică, unde domnul N i-a spus că el nu are nevoie de calorifer întrucât are unul personal; în astfel de situații beneficiarul obiectului care trebuie achiziționat merge și-l cumpără cu ajutorul unui card; se procedează astfel și nu prin ordin de plată pentru rapiditate.

4.5.14. Discuțiile purtate cu doamna P M și cu domnul P I au avut loc la sediul fabricii S.C. Lafarge Arcom Gips S.A. din Drumul Leordeni, nr. 106, sector 4. Din discuțiile purtate cu doamna P M au reieșit următoarele aspecte:

4.5.14.1. anterior cercetării disciplinare, domnul N M i-a adresat câteva întrebări cu referire la Codul Muncii;

4.5.14.2. cercetarea disciplinară a domnului N M s-a făcut respectând normele în vigoare și consideră că nu i s-au încălcat drepturile acestuia;

4.5.14.3. domnul Nr M era un angajat bun;

4.5.14.4. deși personal nu se înțelege bine cu domnul E G , nu consideră că din cauza acestuia domnul N M a fost disponibilizat;



4.5.15. Din discuțiile purtate cu domnul I P , au reieșit următoarele aspecte:

4.5.15.1. se află în subordinea doamnei S M ;

4.5.15.2. a fost sesizat printr-un mail de către domnul N M ; despre condițiile de lucru improprii (frig) din Școala de Montaj; a anunțat-o mai departe pe doamna S M ; nu cunoaște dacă într-adevăr era frig în incinta școlii dar știe că la câteva zile după sesizare s-au instalat aparate de aer condiționat în Școala de Montaj.

4.5.16. În data de 21.10.2010, consilier juridic V S l-a contactat telefonic pe domnul S B , martor propus de domnul M N . Acesta a precizat următoarele:

4.5.16.1. este angajat al SC ARCOM SA având funcția de inginer;

4.5.16.2. întrucât Școala de Montaj se află într-o clădire a societății unde își desfășoară activitatea poate confirma faptul că în perioada noiembrie 2009 – februarie 2010 domnul M N a lucrat în incinta Școlii; în această perioadă domnul M N a fost singurul care a venit aproape zilnic în incinta Școlii de Montaj; au mai existat colegi ai domnului N M care au lucrat în cadrul Școlii dar niciunul pentru o perioadă atât de îndelungată;

4.5.16.3. nu poate confirma dacă domnul M N primea sarcini de serviciu;

4.5.16.4. domnul M N avea laptop, masă de lucru și scaun;

4.5.16.5. pe perioada în care domnul M N a lucrat în Școala de Montaj poate confirma că era frig în incinta Școlii întrucât clădirea era deconectată de la căldură (clădirea aparține de SC ARCOM SA iar angajații săi erau în șomaj tehnic);

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petentului i s-a desfăcut contractul de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ca urmare a concedierii individuale a acestuia generată de desființarea efectivă a postului ocupat dintr-o cauză reală și serioasă.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

5.2.2. Conform art. 2 alin. 5 din O.G.137/2000, republicată, constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

5.2.3. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000

republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

- Tratatamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

- Tratatamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.4. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul Director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, Colegiul Director constată că, din datele aflate la dosar, se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire în vederea depunerii demisiei. Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

5.2.5. Colegiul Director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petent, anume interesele personale pe care șeful său ierarhic le avea în a obține avantaje materiale din activitățile desfășurate de el pe cont propriu, a stat la baza atitudinii de hărțuire în vederea depunerii demisiei. De asemenea Colegiul Director a analizat dacă criteriul invocat poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul Director constată că petentul nu a putut proba că la baza atitudinii de hărțuire în vederea depunerii demisiei au stat interesele personale ale șeful său ierarhic în a obține avantaje materiale din activitățile desfășurate de el pe cont propriu. Astfel, Colegiul Director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriu invocat și atitudinea de hărțuire la care petentul consideră că a fost supus. De asemenea Colegiul director ia act de faptul că petentul nu mai este angajatul societății, prin decizia nr. 75/31.05.2010 încetându-i contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ca urmare a concedierii individuale a acestuia generată de desființarea efectivă a postului ocupat dintr-o cauză reală și serioasă.

5.2.6. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POP IOANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

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.

