



**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: support@cncd.org.ro

**HOTĂRĂREA NR. 141
din data de 18.06.2012**

Dosar nr.: 312/2011

Petiția nr.: 5002/30.08.2011

Petent: S K

Reclamat: - SC Global E – Business Operations Centre SRL, Loc. București, Str. Dimitrie
M , P A , A A , S G

Obiect: plângerea petetei vizează acte de hărțuire psihologică la locul de muncă în mod sistematic prin încălcarea dreptului la muncă, la imagine și demnitate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. S K Loc. București,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

I.2.1. SC Global E-Business Operations Centre SRL, Loc. București, Str. Dimitrie
Pompeiu, nr. 6, Clădirea D, Etajele P, 1,2,3,4, Sector 2

I.2.2. I E , Loc. București,

I.2.3. C M , Loc. București,

I.2.4. P A , Loc. București,

I.2.5. A A , Loc. București

I.2.6. S G Loc. București



II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Supunere în mod sistematic la un tratament discriminatoriu la locul de muncă, prin hărțuire psihologică, încălcarea dreptului la muncă, a dreptului la imagine și demnitate și

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5002 din data de 10.10.2011 a fost citată petenta, iar prin adresa având nr. 5782 din data de 10.10.2011 au fost citate părțile reclamate.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, la data de 20.10.2011.

3.4. Prin adresa nr. 5856 din data de 12.10.2011 petenta a transmis Consiliului, Regulamentul de ordine interioară a societății.

3.5. Prin adresa nr. 5861 din data de 12.10.2011 petenta a comunicat documentele (convocarea din data de 23.09.2011, declarația petentei, procesul verbal din 04.10.2011, Decizia din data de 07.10.2011), care au stat la baza hărțuirii și tratamentului discriminatoriu la locul de muncă.

3.6. Prin adresa nr. 5998 din data de 20.10.2011 petenta prezintă cazurile HR care au fost deschise de către aceasta până la data de 17.10.2011.

3.7. Prin adresa nr. 6016 din data de 21.10.2011 petenta atașează sesizarea privind nerespectarea de către HP a Normelor de Protecție a Muncii.

3.8. Prin adresa nr. 6041 din data de 24.10.2011 petenta vine cu completări la punctul de vedere al SC Global E-Business Operations Centre SRL.

3.9. Prin adresa nr. 6295 din data de 07.11.2011 petenta face precizări în legătură cu afirmațiile reclamațiilor.

3.10. Prin adresa nr. 6300 din data de 08.11.2011 petenta depune înscrisuri.

3.11. Prin adresa nr. 6306 din data de 08.11.2011 petenta depune înscrisuri.

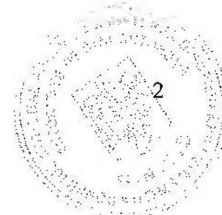
3.12. Prin adresa nr. 262 din data de 19.01.2012 petenta prezintă posibile fapte de discriminare și depune o serie de probe.

3.13. Prin adresa nr.2231 din data de 07.05.2011 petenta a depus copia deciziei de concediere nr.2014 din data de 07.11.2011.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția nr. 5002 din data de 30.08.2011 petenta sesizează comportamentul discriminatoriu la care a fost supusă la locul de muncă în perioada ianuarie 2010-30.08.2011 de către I E M HR, C. M Team Lead, Manager P A , Manager A. A , Manager S G Supervisor și de către reprezentanții SC Global E-Business Operations Centre SRL, în



calitate de angajator, care nu au luat măsuri pentru ca această situație să înceteze și să asigure un cadru adecvat desfășurării activității.

4.1.2. Petenta a fost angajată la HP Geboc în noiembrie 2009 în funcția de Analist Servicii Client, limba germană. Problemele pe care le menționează (**hărțuire, mobbing și discriminare**) au apărut în **primăvara anului 2010**, când P. A. a decis că trebuie să mai angajeze niște rude și prieteni în cadrul echipelor conduse de aceasta.

4.1.3. Petenta susține faptul că formele de hărțuire la care a fost supusă au avut efect asupra stării de sănătate ale acesteia, aspect care, în opinia petentei, se regăsește în fișa medicală.

4.1.4. Petenta susține faptul că, în luna **iulie 2010**, P. A. avea nevoie de oameni pentru noua echipă pe care trebuia să o formeze, echipa de CSSO Deal Entry care fusese dizolvată în Spania, unde aceasta se crease inițial și fusese mutată în România, petenta fiind transferată la o altă echipă, și anume, CSSO Deal Entry. În **septembrie 2010**, P. A. a informat-o pe petentă referitor la evaluarea de sfârșit de an, prezentându-i-se feedback-urile mai multor persoane. Acestea i s-a acordat feedback din partea surorii managerului P. A., și anume, P. A. Petenta susține faptul că feedback-ul primit de aceasta era redactat de către o persoană care nu avea vizibilitate asupra muncii acesteia, în același timp informațiile erau legate de gradul de sociabilitate al petentei și nu de calitatea muncii prestate de către petentă.

4.1.5. De asemenea, petenta susține că feedback-ul negativ primit avea cel mai slab calificativ - Rating I. Prin feedback-ul primit, petenta era criticată că nu se integrează suficient de bine în "gașca lor". Ratingul s-a acordat în mod subiectiv și nu s-a luat în considerare date cuantificabile.

4.1.6. În **noiembrie 2010**, în opinia petentei, stresul acumulat pe parcursul a câtorva luni de mobbing și de hărțuire din partea managerului a determinat anumite probleme de sănătate și anume dureri foarte puternice de cap, care nu au cedat timp de câteva săptămâni.

4.1.7. Petenta susține că următorul conflict a avut loc în data de **23.12.2010**, când C. M. a folosit un ton ridicat în timp ce vorbea cu aceasta, timp de aproape 15 minute, fiind prezenți aproximativ 200 de colegi care lucrau în open-space-ul biroului la acel moment.

4.1.8. Datorită acestui abuz din partea M. C., petenta susține că a fost nevoită să deschidă un caz de HR pentru îndreptarea situației. Cazul a fost închis de către HR pe motiv că nu a depus proba cu martori.

4.1.9. Din înscrisurile depuse de către petentă reiese faptul că, în februarie 2011, a fost amenințată cu desfacerea contractului individual de muncă. În același timp i s-a prezentat un plan de îmbunătățire a activității, concretizat în ședințe săptămânale cu S. și C., care au fost întrerupte în luna martie fără explicații din partea acestora.

4.1.10. De asemenea, petenta susține că în luna aprilie 2011 a preluat regiunea cu cele mai mari probleme, ulterior nu i s-a mai permis să lucreze pe nicio regiune, considerând decizia conducerii ca și o acțiune de intimidare și o încercare de a nu i se mai permite să lucreze.

4.1.11. Petenta relatează faptul că, în cursul ședinței din iulie 2011 cu Manager HR E. I., i s-a interzis să mai semnaleză nereguli la birou și i s-a atras atenția să nu mai deschidă cazuri de HR, susținând faptul că a suportat 3 cercetări disciplinare, în opinia acesteia, conducerea urmând desfacerea contractului de muncă.



4.1.12. Petenta solicită dispunerea de cercetări pentru constatarea hărțuirii psihologice și tratamentului discriminatoriu la locul de muncă, prin încălcarea dreptului la muncă, a dreptului la imagine și demnitate.

4.1.13. Prin adresa nr.5901 din data de 14.10.2011, petenta a transmis **decizia de sancționare nr. 1837/17.10.2011**, urmare a referatului nr. 260/28.09.2011 de sesizare a conducerii SC Global E-Business Operations Centre SRL cu privire la săvârșirea de către salariată a următoarelor abateri disciplinare:

- în data de 18.07.2011, în timpul unei întâlniri periodice pentru stabilirea planului de acțiune, a fost stabilit modul în care petenta își va îndeplini sarcinile de serviciu. Această modalitate de lucru i-a fost comunicată acesteia și a fost acceptată prin semnătură de luare la cunoștință, în nici una din situațiile de mai sus petenta nu a explicat motivul pentru care nu poate rezolva sarcinile de serviciu.

4.1.14. Ca urmare a cercetării disciplinare desfășurate în data de 07.10.2011, Comisia de cercetare disciplinară a decis sancționarea petentei cu reducerea salariului de bază pe o perioadă de 2 luni cu 10%, în temeiul art. 248 alin.1 lit. c din Codul Muncii, cu efect de la data de 01.11.2011, pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave.

4.1.15. Prin adresa nr. 6041/24.10.2011 petenta vine cu următoarele precizări, referitoare la punctul de vedere formulat de către reclamați:

- **referitor la excepția tardivității**, faptele au fost săvârșite cu mai puțin de 1 an în urmă și au efecte asupra acesteia până în prezent.
- **referitor la excepția lipsei de obiect**, petenta dorește să fie repusă în drepturi, dacă este posibil, adică să fie mutată la echipa de germană și în cadrul echipei să aibă aceleași drepturi cu colegii săi.

4.2. Susținerile părții reclamate – SC Global E-Business Operations Centre SRL

4.2.1. Prin punctul de vedere depus, SC Global E-Business Operations Centre SRL a invocat următoarele excepții: **excepția tardivității** petiției, în ceea ce privește faptele de discriminare pretins a fi săvârșite până în luna iulie 2010, și anume, în opinia părții reclamate, petenta a sesizat Consiliul în legătură cu o serie de fapte pretins a fi fost săvârșite de subscrisa cu mai mult de 1 an, anterior depunerii petiției, respectiv în perioada februarie 2009 – iulie 2010, potrivit art. 21 și art. 23 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, precum și, **excepția lipsei de obiect** a petiției formulate de petentă, reglementată de art. 20 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată și art. 33 și următoarele din Procedură, și anume petiția formulată trebuie să aibă ca obiect înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare, mai mult decât atât petenta nu face referire la existența unor astfel de consecințe.

4.2.2. Partea reclamată invocă **netemeinicia petiției formulate de petentă**, aspectele descrise nu se circumscriu art. 2 și următoarele din O.G. nr. 137/2000, republicată, și anume comportamentele mai puțin colegiale ale unora dintre membrii echipelor din care face parte petenta, nu reprezintă o discriminare, sunt nereale și nedovedite. În ceea ce privește aspectele legate de efectuarea evaluărilor, acestea au fost efectuate în concordanță cu regulamentele și procedurile aprobate de conducerea societății, iar criteriile avute în vedere au fost aceleași pentru toți angajații, astfel încât și aceste susțineri urmează a fi înlăturate.



4.2.3. Partea reclamată precizează faptul că petenta prezintă unele contradicții, și anume, susține că angajările, evaluările profesionale și implicit acordarea de prime sau beneficii se efectuează pe criterii de rudenie și/sau prietenie cu team leaderii, iar pe de altă parte că unele dintre persoanele aflate în relații de rudenie și/sau prietenie cu șefii de echipe au fost concediați ca urmare a rezultatelor profesionale slabe.

4.2.4. Prin urmare, partea reclamată susține faptul că, petentei i s-a aplicat aceleași criterii și reguli ca tuturor celorlalți angajați, solicitându-se respingerea petiției în principal ca tardivă sau lipsită de obiect, iar în subsidiar ca neîntemeiată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că petenta solicită Consiliului să se pronunțe cu privire la hărțuirea psihologică a acesteia, săvârșită asupra sa de către persoanele reclamate și constatarea unui tratament discriminatoriu la locul de muncă prin încălcarea dreptului la muncă, dreptului la imagine și demnitate.

5.2. În drept, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției. (2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”, raportat la **excepția de tardivitate**, precum și, la **excepția lipsei de obiect a petiției formulate de petentă**, invocate în timpul ședinței de audieri de către partea reclamată, Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.

5.3. În consecință, raportat la faptele sesizate de petentă, ce au avut loc înainte de data de 30.08.2010, se **admite excepția de tardivitate** invocată de partea reclamată, în cadrul ședinței de audieri, ținând cont de **art. 20 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**, potrivit căruia “(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

5.4. Raportat la **excepția lipsei de obiect a petiției formulate de petentă**, invocată în timpul ședinței de audieri de către partea reclamată, Consiliul reține faptul că în Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, privind excepția lipsei obiectului petiției sunt prevăzute următoarele aspecte;

„Art. 33

Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

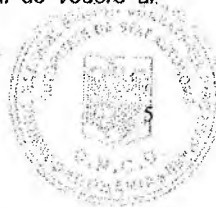
Art. 34

(1) Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 35

(1) Colegiul director soluționează excepția după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.



(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 36

Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.

5.5. Colegiul director arată că atât în conformitate cu tratatele internaționale în domeniu, cât și în conformitate cu legislația României, prin discriminare se înțelege diferențierea bazată pe un criteriu care atinge un drept fără a exista o justificare obiectivă.

5.6. Analizând faptele prezentate în petiție, Colegiul director constată că petenta a invocat supunere în mod sistematic unei hărțuiri psihologice și unui tratament discriminatoriu la locul de muncă, prin încălcarea dreptului la muncă, a dreptului la imagine și demnitate invocând o faptă de diferențiere comparativ cu alte persoane aflate în situații analoge, criteriul unei eventuale diferențieri, lipsa gradului de rudenie sau prietenie care ar fi stat la crearea unui regim preferențial.

5.7. Prin urmare, Colegiul director **respinge excepția lipsei obiectului petiției** raportat la prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicată invocată de către partea reclamată, urmând a se pronunța pe fond cu privire la faptele reclamate de petentă.

5.8. **Pe fond**, petenta reclamă faptul că a fost supusă în mod sistematic unei hărțuiri psihologice și unui tratament discriminatoriu la locul de muncă, prin încălcarea dreptului la muncă, a dreptului la imagine și demnitate.

5.9. Conform **art. 2 alin.5** din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare **„constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență 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”**.

5.10. Colegiul director arată că, potrivit art. 20 alin. 6 **din O.G. nr. 137/2000**, republicată : **„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”**

5.11. În materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte, sau fapte, acțiuni etc. Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor expres enumerate în art. 2 alin.5. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă



posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

5.12. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

5.13. Raportat la capătul de cerere privind **hărțuirea psihologică** la care face referire petenta, Colegiul reține că nu sunt probe care să susțină afirmația petentei, raportat la comportamentul părții reclamate. În opinia petentei, din luna ianuarie aceasta a fost nevoită să suporte hărțuirea psihologică, manifestată de către conducerea societății, cu trimitere la persoanele care asigurau managementul acesteia. Din probatoriul depus de către petentă, Colegiul director reține mai degrabă un conflict intern între aceasta și conducerea societății.

5.14. De asemenea, din susținerile acesteia comportamentul părții reclamate, ar avea la bază faptul că, petenta nu era rudă sau nu făcea parte din recomandările cercului de prieteni ai părții reclamate. Din probatoriul depus la dosar de către partea reclamată rezultă faptul că nu au fost atitudini diferite față de angajați, aceeași atitudine era manifestată și față de alți angajați sau alte persoane angajate în cadrul societății, cum de altfel chiar petenta a precizat că unele dintre persoanele aflate în relații de rudenie și/sau prietenie cu șefii de echipe au fost concediați ca urmare a rezultatelor profesionale slabe.

5.15. Raportat la capetele de cerere prezentate ulterior datei citării nu pot fi soluționate, având în vedere art. 11 alin. 2 al **Procedurii de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, care prevede că „*petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii*”. Aceste aspecte au fost transmise și înregistrate, prin adresa nr. 2231/07.05.2011 prin care petenta face referire la faptul că i s-a desfășurat contractul de muncă, prin decizia de concediere nr.2014/07.11.20011, motivul fiind acela că a încercat să creeze un sindicat ulterior depunerii petiției la CNCD, precum și referatul de abatere disciplinară nr.218/02.09.2011 - **Decizia de sancționare nr. 1837/17.10.2011, motivul fiind petiția depusă la CNCD, petenta având posibilitatea formulării unei alte petiții care să cuprindă noi capete de cerere.**

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. Admite **exceptia tardivitatii petiției**, raportat la faptele sesizate de petentă, ce au avut loc înainte de data de 30.08.2010.

2. Respinge **exceptia lipsei obiectului petiției** raportat la prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicat invocată de către partea reclamată.

3. Pe fond, aspectele sesizate nu intră sub incidența dispozițiilor art.2 alin.5 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

CAZACU IOANA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării : 22.07.2012

Redactat și motivat de S.C.S. , 2 ex.

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.

