



**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

**HOTĂRÂREA NR. 428
din 07.08.2014**

Dosar nr.: 603/2013

Petiția nr.: 5196/07.08.2013

Petent: D A D

Reclamat: S.C. Romtelecom S.A.

Obiect: atitudine de discriminare prin schimbarea locului de muncă în vederea îndepărtării din companie

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. D A D, județ Prahova

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Romtelecom S.A. cu sediul în loc. București, Piața Presei Libere, nr. 3-5, clădirea City Gate, et. / - 18 din Turnul de Nord, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudinea de discriminare prin schimbarea locului de muncă în vederea îndepărtării din companie. Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine și precizează că totul se întâmplă din momentul în care soțul său a fost reintegrat în companie de către instanță.

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, Consiliul 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 09.09.2014, prin adresa nr. 5196/14.08.2013 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 5398/14.08.2013 fiind citată partea reclamată. Petenta a fost prezentă la audiere și a depus precizări prin adresa nr. 5803/06.09.2013. Partea reclamată a fost absentă și a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 5816//09.09.2013.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petenta arată că este salariată companiei de 24 ani, nu a fost sancționată niciodată și nu a avut probleme la evaluările anuale, până în acest an. De fapt necazurile sale au început din octombrie 2012, când soțul său a fost reangajat la Romtelecom, în urma disponibilizării abuzive și câștigării procesului în instanță. În luna iunie 2013, împreună cu alte 4 colege, a susținut un examen de evaluare în vederea

restructurării compartimentului din care face parte, în condițiile în care compartimentul este format din 11 persoane. Astfel apare primul element al discriminării referitor la "restrângerea drepturilor prevăzute în legislația muncii", în sensul în care selectarea celor 5 din 11 salariați pentru a fi evaluați a fost discreționară.

4.1.2. Scopul acestei evaluări era ca, cei cu nota mai mică de 6 să părăsească compania, cei cu nota între 6 și 8 să rămână în companie pe o perioadă determinată, iar cei cu note peste 8 să rămână angajați cu contract pe perioada nedeterminată. Deși a promovat examenul cu nota 9,19 (punctaj 91.91), a fost singura din cele 5 care a fost invitată să semneze un nou act adițional, cu clauza schimbarea locului de muncă de la Ploiești la București. Petenta menționează că rezultatele evaluării nu au fost făcute publice astfel încât nu cunoaște nici la această dată dacă a avut cel mai mic punctaj. Acesta este al doilea element al discriminării.

4.1.3. I s-a dat limpede de înțeles că, nesemnând acest act adițional, Compania nu mai dorește să facă parte din rândurile ei și ea va fi disponibilizată. Petenta aduce la cunoștință că, datorită specificului muncii, își poate îndeplini sarcinile de servicii de la distanță, indiferent de locația fizică în care se află, până în momentul de față având loc de muncă Ploiești (unde și domiciliază) și de unde a lucrat pentru județele Vâlcea, Tulcea, Teleorman, Prahova și Argeș. În fapt, la ora actuală, este singura care a primit loc de muncă locație București, celelalte 3 colege rămânând în Ploiești, lucrând pentru județele Prahova și Argeș, cea de a patra colegă evaluată, care avea loc de muncă Dambovița, a rămas în continuare cu același loc de muncă. Acesta este al treilea element al discriminării.

4.1.4. Pe lângă toate acestea, petenta menționează că are un copil de 4 ani și 3 pensionari în vârstă și bolnavi în întreținere, acesta fiind și motivul pentru care i-ar fi foarte greu să facă naveta. Petenta consideră că prin această decizie de schimbare a locației i se forțează mâna în luarea unei hotărâri, compania nemaivorind de fapt să mai facă parte din rândurile sale. Petenta solicită repunerea sa în drepturile prevăzute în contractul individual de muncă, în sensul păstrării locului de muncă în orașul Ploiești.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Susținerile petentei privind pretinsa existență a unei discriminări nu pot fi reținute, petenta beneficiind de un tratament egal cu salariații aflați în situații comparabile. Romtelecom derulează un amplu proces de eficientizare a activității, proces în care se înscrie și proiectul de reorganizare a activității din cadrul Direcției Executive Operațiuni și Tehnologie. Petenta a fost afectată de acest proiect, fiind salariată în cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignatii Sud-Est, din cadrul Direcției Executive Operațiuni și Tehnologie, pe poziția de Agent comercial suport, astfel aflându-se în situația descrisă în continuare:

4.2.1.1. Numărul pozițiilor de execuție din fiecare Compartiment Ordine de Serviciu și Asignatii Sud-Est a fost stabilit prin Planul de Transformare al Direcției Executive Operațiuni și Tehnologie implementat la data de 01.07.2013, ținând cont de responsabilitățile legate de administrarea contractelor de servicii pentru client și de locațiile de arhivare, la un standard de 20 poziții de execuție/ compartiment în cadrul Diviziilor Operațiuni Sud-Est, Operațiuni Est, Operațiuni Vest și Operațiuni Transilvania, respectiv 17 poziții de execuție/Compartiment Ordine de Serviciu și Asignatii în Divizia Operațiuni București (unde se efectuează și administrarea contractelor la nivel național).

4.2.1.2. În plus, s-a avut în vedere asigurarea unui număr de minim 2 poziții de Agent comercial suport pe fiecare județ cu arhiva și de minim 2 poziții de Agent comercial suport la nivelul fiecărui Centru Operațiuni.

4.2.1.3. Prin urmare, la nivelul celor 5 Divizii Operațiuni (Operațiuni Sud-Est, Operațiuni Est, Operațiuni Vest, Operațiuni Transilvania și Operațiuni București) în total au fost eliminate 6 poziții de Agent comercial suport.

4.2.1.4. Anterior reorganizării, în cadrul Diviziei Operațiuni Sud-Est existau un număr de 11 poziții de Agent comercial suport, urmând să rămână 10 la finalul procesului de reorganizare;

4.2.1.5. Având în vedere practica generală în cadrul reorganizărilor implementate la nivelul companiei, s-a avut în vedere minimizarea impactului asupra salariaților, astfel fiind organizate evaluări doar în situațiile în care numărul posturilor existente ocupate a fost mai mare decât numărul posturilor existente în structura reorganizată, în zonele neafectate de reorganizare salariații rămânând implicit pe posturile deținute. În consecință, au fost evaluate 11 persoane la nivelul celor 5 Divizii Operațiuni.

4.2.1.6. Aplicând regula de mai sus pentru cele 5 Centre Operațiuni din cadrul Diviziei Operațiuni Sud-Est deservite de către Compartiment Ordine de Serviciu și Asignații Sud-Est, a rezultat situația următoare:

i. Centrul Operațiuni AG-VL, era deservit de 1 poziție de Agent comercial suport, cu locația în județul Argeș, arhiva fiind în județul Argeș, nefiind necesară evaluarea personalului;

ii. Centrul Operațiuni CT - TL, era deservit de 2 poziții de Agent comercial suport, cu locația în județul Constanța, arhiva fiind în județul Constanța, nefiind necesară evaluarea personalului;

iii. Centrul Operațiuni IL - CL, era deservit de 2 poziții de Agent comercial suport, cu locația în județele Călărași și Ialomița, arhiva fiind în județul Ialomița, nefiind necesară evaluarea personalului;

iv. Centrul Operațiuni TR-GR, era deservit de 1 poziție de Agent comercial suport, cu locația în județul Giurgiu, arhiva fiind în județul Giurgiu, nefiind necesară evaluarea personalului;

v. Centrul Operațiuni PH - DB, era deservit de 5 poziții de Agent comercial suport, cu locația în județele Prahova și Dambovită, arhiva fiind în județul Prahova, fiind necesară evaluarea personalului.

În concluzie, au fost invitate să participe la procesul de evaluare cele 5 persoane ce ocupau poziția de Agent comercial suport, cu locația în județele Prahova și Dambovită, petenta fiind printre aceste 5 persoane.

4.2.2. În conformitate cu metodologia de evaluare inclusă în anexa, cele 4 posturi disponibile în cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignații Sud-Est reorganizat, pentru județele Prahova și Dambovită, ca urmare a implementării procesului de reorganizare au fost ocupate de salariații ce au obținut cel mai mare punctaj la evaluare. Din clasamentul celor 5 salariați evaluați (inclusiv în anexa atașată) reiese faptul că petenta a obținut cel mai mic rezultat. În consecință nu a fost posibil să se ofere acesteia niciunul dintre cele 4 posturi aferente județelor Prahova și Dambovită.

4.2.3. Având în vedere rezultatul obținut de petentă la evaluare, faptul că în cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignații București din Divizia Operațiuni București a existat o poziție vacantă de Agent comercial suport compania i-a oferit petentei posibilitatea de a ocupa poziția de Agent comercial suport din cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignații București. Postul de Agent comercial suport în cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignații București i-a fost oferit petentei din dorința de a veni în sprijinul situației acesteia, alternativa fiind încetarea activității în condițiile legale aplicabile. Locația Compartimentului Ordine de Serviciu și Asignații București este în București, Șoseaua București - Ploiești, nr. 42-44. Din situația existentă în prezent în companie reiese că sunt salariați domiciliați în orașele din apropierea orașului București (inclusiv din Ploiești) care își desfășoară activitatea din

București fara a beneficia de avantaje bănești pentru deplasarea către si de la locul de munca.

4.2.4. Ca urmare a faptului ca petentei i-a fost oferit postul de Agent comercial suport in cadrul Compartimentului Ordine de Serviciu si Asignatii București, aceasta a solicitat desfășurarea activității din locația existentă (respectiv județul Prahova), acest lucru fiind imposibil de realizat pentru următoarele considerente:

4.2.4.1. Specificul activității desfășurate de Compartimentul Ordine de Serviciu si Asignatii București diferă de cel al celorlalte compartimente din țara datorita faptului ca activitatea este organizata pe procese si poate fi desfășurata intr-o singura locație;

4.2.4.2. In plus, procesele de lucru sunt acoperite in același timp de mai mulți salariați (inclusiv in program cu tura), fiind necesara atat discutarea continua a situațiilor apărute, cat si accesul permanent la arhiva de documente localizata in București;

4.2.4.3. Compartimentul Ordine de Serviciu si Asignatii București este contactat zilnic de clienți din cadrul companiei si din exteriorul companiei, in ceea ce privește toata problematica specifica domeniului de activitate, astfel incat existenta mai multor locații (in locul uneia singure, asa cum se desfășoară activitatea acum) ar afecta in mod direct toate procesele interne de lucru desfășurate in cadrul compartimentului, cat și cele in relație cu celelalte structuri din companie, acest lucru ducând la neatingerea indicatorilor de performanta.

4.2.4.4. Toti cei 15 salariați ce ocupa în prezent poziții de Agent comercial suport in cadrul Compartimentul Ordine de Serviciu si Asignatii București au locul de munca in București, Șoseaua București - Ploiești nr. 42-44, astfel Incat, pentru a asigura egalitate de tratament salariaților din Compartimentul Ordine de Serviciu si Asignatii București nu se poate face excepție pentru petentă in privința locului in care aceasta dorește sa isi desfășoare efectiv activitatea.

4.2.5. Pe tot parcursul procesului de reorganizare s-a urmărit găsirea unor soluții cat mai bune pentru salariații afectați, existând o comunicare permanenta cu aceștia, salariații beneficiind de dreptul la egalitate de șanse si tratament, aceștia neefiind discriminați si nefiind supuși la niciun fel de diferențiere, excludere sau preferința, intreg procesul fiind obiectiv si transparent.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o situație comparabilă și nici un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

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

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

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

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

5.2.3. 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. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de discriminare prin schimbarea locului de muncă în vederea îndepărtării din companie. Trebuie 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. Colegiul director apreciază că în speță nu este o situație comparabilă. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că nu există un criteriu la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.4. 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 petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, 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 sesizate 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, în termen de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

JURA CRISTIAN - membru

LAZĂR MARIA – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de**

discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.