



HOTĂRÂRE nr. 484
Din data de 21.08.2019

Dosar nr: 31/2018

Petiția nr: 341/23.01.2018

Petent:

Reclamat: Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere

Obiect: conflict de muncă între angajată și reclamată după revenirea din concediu creștere copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. ..

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

2. **Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere..**

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că reclamata, în calitate de angajator, i-a încălcat drepturile privind revenirea pe același post la întoarcerea din concediul de creștere copil

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.391/02.02.2018, a fost citată doamna . . . pentru data de 19.02.2018. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.552/02.02.2018, a fost citată Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere pentru data de 19.02.2018. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

6. Petenta arată că este salariată a C.N.A.I.R S.A., având funcția de .. conform contractului individual de muncă nr.60/14.03.2011. Pe parcursul concediului de maternitate a primit Informările înregistrate sub nr.92/32600/02.06.2016 și 92/33063/11.05.2017, prin care i s-a adus la cunoștință ca postul ocupat de aceasta a fost desființat din cauza reorganizării companiei. În data de 29.09.2017 petenta a primit Informarea cu nr.92/75166/29.09.2017 prin care i se aducea la cunoștință desființarea postului ocupat și i se oferea posibilitatea alegerii unuia din posturile vacante, acela de consilier juridic existent în cadrul ... SA Central. Prin răspunsurile formulate la aceste informații (92/75387/02.10.2017, 92/77481/09.10.2017), petenta a adus la cunoștință Directorului General al ... SA și Serviciului Gestionare Personal, faptul că postul acesteia nu a fost desființat ci se regăsește atât în organigrama C.N.A.I.R S.A cât și în statul de funcții, dar

pe el se afla încadrată o altă persoană, ..., al cărui post a fost desființat odată cu reorganizarea (conform Hotărâre Consiliu de Administrație nr.7/10.05.2016)

Petenta arată că nu i s-au luat în considerare toate zilele lucrate, figurînd cu o zi de absență nemotivată și că în data de 25.10.2017 nu i s-au virat toate drepturile salariale ci doar suma de 895 de lei, cu toate ca în luna septembrie 2017 salariul de încadrare era de 5549 lei.

Totodată, petenta susține că, de la momentul reîntoarcerii sale la locul de munca, doamna , a avut o atitudine ostilă și discriminatorie, marginalizînd-o, prin ascunderea actelor Serviciului .. și a condiții de prezență în biroul acesteia.

Petenta solicită CNCD dispunerea de măsuri urgente pentru restabilirea situației acesteia la locul de muncă.

În data de 10.04.2018 petenta depune concluzii scrise.

Susținerea reclamatei

7. Partea reclamată depune punct de vedere în data de 29.03.2018/16.02.2018 în care arată următoarele:

- solicită admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. în temeiul art. 29 și art. 31 alin. (1) din Ordinul Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, pentru aspecte privind "dispunerea măsurilor pentru reglementarea și punerea în acord a situației de drept cu cea de fapt a locului de muncă, prin împiedicarea exercitării atribuțiilor de serviciu, încălcarea drepturilor salariale și modificarea unilaterală a contractului individual de muncă";

- solicită respingerea petiției ca nemotivată în drept, în temeiul art. 11 alin. (1) lit. d) din Ordinul Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

Referitor la încălcarea dreptului petentei privind revenirea pe același post deținut înainte de intrarea în concediul de creștere copil, reclamata consideră că cele două demersuri ale angajatorului de a-i oferi petentei posibilitatea ocupării unui loc de muncă potrivit pregătirii sale profesionale, (Informarea nr. nr.92/75166/29.09.2017 și nr. 92/77349/09.10.2017), dovedesc bună-credință a ... și faptul că nu se dorește înlăturarea salariale.

În ceea ce privește susținerile petentei referitoare la faptul că a fost nevoită să semneze condica de prezență la Serviciul Gestionare Personal, reclamata arată că, din moment ce situația juridică a petentei nu era reglementată și ținînd cont de faptul că aceasta refuza în continuare propunerile angajatorului de a ocupa un post potrivit pregătirii sale profesionale, postul ocupat anterior fiind desființat prin reorganizare, ... a anunțat salaria, prin adresa nr. SGP5/8480/09.10.2017, că aceasta trebuie să semneze condica de prezență la Serviciul Gestionare Personal. Această informare a fost adusă la cunoștința petentei, un exemplar al acestui document fiind semnat de primire de către aceasta.

Referitor la afirmațiile petentei potrivit cărora doamna ... a avut o atitudine ostilă și discriminatorie prin faptul că a "ascuns actele Serviciului .. și a condiții de prezență în biroul acesteia", fiecare salariat fiind chemat să semneze condica la dînsa în birou, reclamata arată că, ținînd cont de faptul că salaria prin desființarea postului deținut anterior, nu mai era încadrată la acest serviciu, doamna .. a procedat în mod corect, prin faptul că nu permis semnarea condiției de către petentă și nici accesul la acte/documente, atît timp cît salaria nu are calitatea necesară pentru a face aceste lucruri.

V. Motivele de fapt și de drept

8. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta reclamă că ... S.A., în calitate de angajator, i-a încălcat drepturile privind revenirea pe același post la întoarcerea din concediul de creștere copil.

Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată manifestă un comportament discriminator față de petenta prin măsurile dispuse cu privire la schimbarea locului de muncă al salariatei la revenirea din concediul de creștere copil, respectiv dacă măsurile s-au materializat într-un tratament diferențiat al petentei față de ceilalți salariați al unitatii.

Astfel, Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

Față de excepția ridicată de reclamată cu privire la necompetența CNCD de a se pronunța asupra unui litigiu generat de o situație conflictuală la locul de muncă, Colegiul director admite că speța reprezintă un aspect de natura conflictelor de dreptul muncii, și că solicitarea petentei de a se "dispune măsurile pentru reglementarea și punerea în acord a situației de drept cu cea de fapt a locului de muncă" nu poate avea loc decât în condițiile art. 231, art. 232, și art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, potrivit căreia:

"Art. 231 - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă";

"Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială";

"Art. 269 - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii."

Cu toate acestea, petiția vizează aprecierea incidenței în speță a O/G nr.137/2000, încadrarea faptelor ca și contravenții pentru comportament discriminatoriu fiind de competența exclusivă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În consecință, C.N.C.D va reține spre analiză sesizarea petentei din punct de vedere al calificării comportamentului față de aceasta ca discriminare.

În ceea ce privește solicitarea reclamatei de a respinge petiția ca nemotivată, C.N.C.D apreciază că, deși a fost prezentată doar situația de fapt, petiția va fi analizată și soluționată, întrucât Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008 nu prevede sancțiunea inadmisibilității în cazul în care petiția nu îndeplinește în totalitate prevederile art 11 al acestui normativ.

Analizând documentația depusă la dosar, Colegiul director apreciază că poate fi identificat criteriul de discriminare a persoanei care se întoarce din concediul de creștere și îngrijirea copilului atât în situația familială (care se include în termenul utilizat de lege, „orice alt criteriu”) cât și în sex. Astfel, diferențierea are la bază pe de o parte un criteriu al situației familiale, pe de altă parte criteriul sexului.

Colegiul director constată că prin modificarea unilaterală a funcției ocupate de către petentă la revenirea din concediul de creștere al copilului s-a atins dreptul la muncă, protejată de Constituția României și O.G 137/2000 – art.7. Dreptul persoanei care se întoarce din concediul de creștere a copilului la angajare cu atribuții identice celor de înainte de acest tip de concediu este garantat și prin Legea nr. 202/2002, respectiv O.U.G. nr. 111/2010. Prin urmare, modificarea unilaterală a funcției ocupate de petentă la întoarcerea din concediul de creștere copil și ulterior desfacerea contractului de muncă al acesteia reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborate cu art. 2 alin. 3 și art 7 ale O.G. nr. 137/2000.”(în același sens se pronunță CNCD și prin Hotărârea nr. 64 din 29.01.2014 din dosar 670/2013).

C.N.C.D reține ca drepturile conferite petentei de O.U.G. nr. 111/2010, Constituția României și O.G 137/2000 nu pot fi încălcate. La reluarea activității, angajatorul este obligat să redea persoanei ce revine din concediul de creștere copil același post și nu un

altul, în caz contrar măsura fiind lovită de nulitate absolută iar din punct de vedere al tratamentului discriminatoriu, acesta se regăsește în diferențierea făcută pe criteriul responsabilității familiale. La data când părintele revine din concediu, angajatorul trebuie să îi pună la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul firmei și același salariu. Pentru situația expusă soluția poate fi o înțelegere cu salariații pentru modificarea locului muncii prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă sau desființarea locului de muncă în temeiul art. 65 din Codul muncii dar în speță nu au fost întrunite aceste condiții. În plus, contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează, pe motiv de necorespondență profesională, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioada de readaptare, în cazul salariaților care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

Din moment ce pe funcția deținută anterior de petentă se regăsește altă persoană iar angajatorul nu a formulat apărări cu privire la acest aspect, refuzul reîncadrării petentei pe acest post constituie discriminare.

Colegiul director reține și faptul că reclamata nu a formulat un punct de vedere referitor la afirmațiile petentei prin care se arată că drepturile salariale aferente lunii octombrie 2017 au fost virate către aceasta în quantum diminuat.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că în prezenta speță, s-a produs o faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 2 alin. 3 și art 7 lit. b) și g) ale O.G. nr. 137/2000, modificată, (se regăsește situația unor persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit, încălcându-se principiul egalității de tratament care trebuie respectat față de toți salariații).

Prin urmare, se va aplica amendă contravențională de 5.000 lei părții reclamante Compañia Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere iar reclamata va publica pe site-ul companiei hotărârea C.N.C.D., conform art.26 alin.1 din O.G 137/2000, coroborat cu art.8 din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor. Totodată, se recomandă reclamantei ca pe viitor să respecte drepturile persoanelor care revin la serviciu după efectuarea concediului de creștere copil.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția de necompetență materială a CNCD invocată de reclamată.
2. Se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 2 alin. 3 și art 7, lit.b) și g) ale O.G. nr. 137/2000, republicată.
3. Se aplică amendă contravențională de 5.000 lei părții reclamante Compañia Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere, conform art.26 alin.1 din O.G 137/2000, coroborat cu art.8 din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.
4. Se admite excepția de necompetență a CNCD în ceea ce privește pronunțarea asupra unui litigiu generat de o situație conflictuală la locul de muncă și dispunerea de măsuri urgente pentru restabilirea situației petentei la locul de muncă.
5. Reclamata va publica pe site-ul companiei prezenta hotărâre.
6. Se recomandă reclamantei ca pe viitor să respecte drepturile persoanelor care revin la serviciu după efectuarea concediului de creștere copil.

7. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
8. O copie a hotărârii se va transmite părților:

a). ..

b). Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere, ..

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a municipiului București. Contravenienta este obligată să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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 de la data primirii, 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

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

Hotărâre redactată de L.G. și M.M

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

