



Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 438

din 17.07.2019

Dosar nr: 443/2018

Petiția nr: 3780/12.06.2018

Petent:

Reclamat: Sc De Silva Exclusiv Srl

Obiect: posibilă discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

.....

Numele și domiciliul procedural al reclamatului

1. Sc De Silva Exclusiv Srl .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2. Petenta reclamă abuzurile societății angajatoare. Tratatamentul discriminatoriu a început în anul 2015, atunci când petenta a rămas însărcinată. I-au schimbat încadrarea pe o altă funcție intrând într-o perioadă de probă având drept scop desfacerea contractului de muncă. Apoi au început să o hărțuiască urmărind-o la fiecare pas prin GPS, mail-uri în week-end, stres.
3. În ziua în care a anunțat că este însărcinată i s-au luat laptopul, telefonul și mașina.
4. La revenirea din concediul de creștere copil, aceasta a considerat că i s-au aplicat tratamente diferențiate față de ceilalți colegi.

III. Citarea părților

5. 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 (petenta și prima reclamată) pentru data de 24.07.2018.
6. La termen s-a prezentat petenta, dar și avocatul părții reclamate.
7. Părțile au formulat concluzii scrise.
8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Sușinerile petentei

10. Petenta spune că în anul 2015 a rămas însărcinată, după lungi încercări, printr-o fertilizare in vitro iar partea reclamată i-a schimbat încadrarea cu o perioadă de probă astfel încât să-i desfacă contractual de muncă pe motiv că nu a trecut perioada de probă cu toate că lucra în companie de un an.

11. A semnat anexa de schimbare a funcției deoarece i s-a spus că dacă nu va accepta va fi desființat postul și va rămâne șomeră.

12. I-au fost schimbate atribuțiile, iar angajatorul, spune petenta, a început să o hărțuiască fiind urmărită la tot pasul prin GPS, mail-uri în weekend, stres având intenția evidentă de a o concedia.

13. Petenta a fost chemată la resurse umane la nici o lună pentru a fi anunțată că nu a trecut perioada de probă, și se dorește încheierea colaborării. Atunci a anunțat oficial compania că este însărcinată și că dorește intrarea în concediu medical aducând documentația medicală necesară. În ziua în care a anunțat oficial, petentei i s-a luat laptop-ul, telefonul și mașina de serviciu.

14. Petenta s-a prezentat la medicul de familie pentru aș prelungi concediul medical, iar doamna doctor ... i-a spus că îi este frică să i-l prelungască pentru că a fost sunată de un superior care i-a transmis să nu-i mai prelungască concediul medical, fiind sunat și acesta la rândul său, de o persoană din conducerea De Silva Exclusiv Srl. Petenta a mers mai departe către Casa de Asigurari de Sanatate unde a obținut prelungirea concediului medical.

15. Petenta a revenit după 2 ani la muncă în mai 2018 iar în prima zi de muncă a fost nevoită să-și ridice mașina de la depozitul societății din Berceni, unde spune aceasta, nu era un loc accesibil în care să ajungă cu mijloace de transport în comun. Mașina primită era uzată și avea 200 000 km. I s-a dat un laptop, iar petenta a cerut să i se dea înapoi numărul de telefon pe care l-a avut înainte să plece, dar nu l-a primit.

16. Printre obiectivele pe care le-a primit și care trebuiau duse la îndeplinire au fost și deplasări la Iași săptămânale, în condițiile în care este mama cu un copil de 2 ani. Petenta relatează că în cadrul societății sunt doi colegi de sex masculin care nu au copii și care își desfășoară activitatea cel mai mult în București, nefiind trimiși în teritoriu. Le-a răspuns celor din societate că nu poate duce la îndeplinire aceste obiective având în vedere că are un copil mic acasă.

17. De asemenea petenta, a primit avertisment că nu se prezintă la ora indicată la locul de muncă, că folosește mașina de serviciu în scopuri personale, lucru pe care, spune aceasta, toți angajații o fac.

18. S-a depus la dosar procesul verbal nr.131/27.06.2018, prin care se recunoaște că petenta a cerut șefului ierarhic superior două ore învoire dar acesta a considerat în final că nu a respectat procedura și este necesar întocmirea unui Referat către conducerea Societății.

19. Prin concluziile scrise depuse la dosar, petenta consideră că schimbarea funcției este neîntemeiată și nejustificată. Aceasta consideră că nu i s-a acordat niciun beneficiu, iar vis-à-vis de invitația la petrecerea copiilor a primit-o pentru că era prietenă cu cea care organiza.

20. Petenta consideră că superiorii acționează întocmai pentru a-i determina plecarea, i se cer raportări săptămânale în comparație cu alți colegi care nu raportează săptămânal.

21. Petenta solicită o anchetă dar și sancționarea societății pentru abuzurile făcute.

Sușinerile părții reclamate

22. Partea reclamată relatează că petenta a fost selectată în cursul anului 2014 pe postul de Manager de Marketing în cadrul societății.

23. În anul 2015 printr-un act adițional încheiat de comun acord, petenta a fost avansată într-o funcție superioară, respectiv Director Vânzări.

24. În anul 2016 contractul individual de muncă al petentei a fost suspendat, având în vedere acordarea concediului de creștere și îngrijire copil.

25. În anul 2018 s-a dispus reluarea activității înaintea împlinirii celor 2 ani aferenți concediului de creștere copil, la solicitarea petentei. Totodată, a primit și o majorare salarială.

26. Partea reclamată, susține că parcursul petentei din punct de vedere profesional a fost unul fluid și adecvat conducând la dobândirea de competențe noi și promovarea în ritm alert în cadrul societății.

27. De la angajare până în iunie 2018 nu au existat conflicte sau lucruri demne de menționat raportat la relațiile de muncă.

28. Partea reclamată susține că, toate cererile de concediu au fost aprobate, iar cu privire la concediul medical generat de starea de graviditate cu risc au fost încuviințate în baza înscrisurilor depuse de petentă, începând cu data de 05.11.2015.

29. Ulterior la data 04.08.2016 contractul de muncă a fost suspendat până la 10.05.2018 conform cererilor depuse de petentă.

30. După momentul reîntoarcerii în activitate, petenta a avut unele dificultăți de reintegrare și adaptare la cerințele specifice activității desfășurate în cadrul societății. S-a manifestat mai exact o lipsă de interes în activitatea desfășurată ignorând adeseori programul de lucru și utilizând resurse și beneficii acordate de către societate în interes propriu, utiliza adeseori autoturismul pus la dispoziție, pentru a participa la interviuri și concursuri de angajare în cadrul altor societăți, acumula întârzieri și nu respecta programul de lucru. În cele din urmă petenta a fost sancționată prin "avertisment scris" ca urmare a nerespectării programului. Ulterior a fost emisă o nouă decizie prin care s-a dispus reducerea salariului cu 5% pentru o

lună ca urmare a nerespectării obligației de a nu folosi mijloacele auto în alte scopuri decât specifice serviciului. Toate sancțiunile disciplinare aplicate au fost orientate spre minim sperând că angajata își va schimba conduita, nefiind aplicate cu intenția de a o discrimina sau de a o hărțui. Au existat și alți angajați în cadrul societății cărora le-a încetat colaborarea din motive disciplinare, mai exact prin absentarea de la locul de muncă nejustificat (se anexează dovezi în acest sens).

31. Partea reclamată i-a acordat petentei zile de concediu pentru a-și rezolva problemele personale, nefiind rău intenționați.

32. Partea reclamată susține că din anul 2015, 17 persoane din cadrul societății au fost în concediu paternal sau concediu pentru creștere copil cu care nu a existat nicio neînțelegere sau conflict de natura legală.

33. Riscul natural al unei sarcini a fost pe cât posibil dimunat prin acordarea de zile libere și menținerea unui climat de muncă sănătos în condiții bune.

34. Partea reclamată a afirmat că au existat anual diferite petreceri pentru copii, cadouri acordate salariaților și familiilor acestora cu ocazia diferitelor sărbători religioase legale. Cu toate acestea petenta a refuzat să dea curs invitației transmisă în 17.11.2016 la Petrecerea Anuală a Copiilor.

35. Ridicarea autoturismului de serviciu așa cum invocă petenta că a fost într-o zonă greu accesibilă, pentru o singură dată nu poate constitui discriminare sau abuz, întrucât aceasta este o procedură specifică activității societății. Cu privire la calitatea sau vechimea autoturismului de serviciu utilizat este irelevant atâta timp cât bunul este în stare de funcționare și similar cu celelalte autoturisme folosite de angajați. Se depune la dosar o listă cu parcul de mașini care conține autoturisme cu vechime de 10-12 ani.

36. Legat de preferința pentru un anumit număr de telefon, spune partea reclamată, nu poate constitui un aspect de discriminare sau abuz, întrucât necesitățile și aspectele logistice primau în fața atribuirii unui anumit număr de telefon către angajata noastră.

37. Partea reclamată deține depozite și puncte de desfacere atât în București, cât și în Constanța și Iași, de aceea mobilitatea angajaților este esențială. Susținerile petentei au fost înțelese având în vedere că avea la momentul respectiv un copil de doi ani. Acest aspect nu au constituit niciodată o dispută și nu au atras nicio sancțiune.

38. Partea reclamată solicită în principal respingerea cereri ca tardiv formulată deoarece o serie de fapte invocate s-au petrecut în anii 2015, 2016 și în subsidiar ca nefondată întrucât nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament între petentă și alte persoane fizice aflate în raporturi de muncă cu societatea în cauză.

39. Partea reclamată depune la dosar înscrisuri referitoare la încetarea de comun acord a raporturilor de muncă dintre petentă și societatea angajatoare.

V. Motivele de fapt și de drept

40. Colegiul reține faptul că petenta se consideră discriminată deoarece în anii 2015-2016, după ce a informat partea reclamată că este însărcinată au existat anumite conflicte în relația cu angajatorul. De asemenea, Colegiul a reținut din relatările petentei că și după revenirea din concediul creștere și îngrijire copil lucrurile nu s-ar fi îmbunătățit, fapte petrecute în anul 2018.

41. **În drept**, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu respectiv, excepția tardivității.

42. Luând act de plângere precum și de obiectul acesteia, astfel cum este formulat, Colegiul urmează a **analiza excepția tardivității introducerii sesizării** la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor racione temporis, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp.

43. Având în vedere faptul că o parte din faptele reclamate au avut loc în anul 2015 și 2016, a fost invocată din oficiu excepția tardivității cererii, excepție pusă în dezbateră petentului.

44. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(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”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare racione temporis, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe **să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei**, constituind astfel un termen peremptoriu.

45. Termenul de un an prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, nu se raportează la continuitatea demersurilor în ceea ce privește alegația săvârșirii unei discriminări cât la intervalul de timp care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua cunoștință de săvârșirea ei, înăuntrul căruia se poate exercita o cerere pentru constatarea și sancționarea unei fapte de discriminare, în condițiile prevăzute de O.G. nr. 137/2000 republicată.

46. De asemenea, cu privire la faptele petrecute după întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil, Colegiul supune analizei faptele petrecute în anul 2018.

47. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă (mama unui copil de 2 ani) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv soluționarea anumitor sarcini de serviciu, cum ar fi deplasarea la diferitele puncte de lucru ale societății.

48. În aceeași perspectivă, putem spune că prin Legea 111/2010 se oferă concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, pentru ca mama să își îndrepte întreaga atenție asupra copilului. De aceea nu putem reține un criteriu în acest sens, deoarece angajatorul a respectat din punct de vedere legal intrarea în concediu de creștere și îngrijire copil a petentei.

49. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petenți, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 excepția tardivității introducerii plângerii cu privire la faptele petrecute în anul 2015-2016.

2. Faptele petrecute în anul 2018 nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată .

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre redactată de: SVT/AA

Data redactării: 14.08.2019

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 tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.