



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 209 din data de 26.02.2020

Dosar nr: 463/2019

Petiția nr: 3564/24.06.2019

Petentă:

Reclamată: SC Alten Delivery Center SRL

Obiect: petenta reclamă faptul că este discriminată la locul de muncă, după întoarcerea din concediul de creștere a copilului, prin refuzarea acordării zilelor de concediu de odihnă și prin modificarea portofoliului

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.

I. 2. Numele și domiciliul părții reclamate

2. SC Alten Delivery Center SRL, loc. Iași, str. Mitropolit Varlaam nr. 54, jud. Iași, cod poștal 700259

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că este discriminată la locul de muncă, după întoarcerea din concediul de creștere a copilului, prin refuzarea acordării zilelor de concediu de odihnă și prin modificarea portofoliului.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 03.09.2019 (filele 9 - 10 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 03.09.2019 părțile au fost absente.

7. Ulterior audierii, punctul de vedere depus în scris de fiecare dintre părți a fost trimis celeilalte părți, cu solicitare de concluzii scrise. Părțile au depus la dosar concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3564/24.06.2019** (filele 1 - 5 din dosar) și documente (filele 6 - 8 din dosar) petenta arată că este angajată a părții reclamate și, ulterior revenirii sale din concediul de creștere copil (21 ianuarie 2019), a fost discriminată și hărțuită la locul de muncă prin neacordarea zilelor de concediu de odihnă.

10. Petenta explică situația sa în sensul că a avut nevoie de 5 zile de concediu de odihnă în perioada 18-22 martie 2019, concediu anunțat încă de la revenirea sa pe data de 21 ianuarie 2019. Odată cu schimbarea legii pentru acordarea stimulentului de inserție la revenirea din concediul de creștere copil petenta s-a regăsit în fața faptului de a fi plătit un concediu de odihnă din care o zi nu ar fi fost acoperită de zilele lucrate și ar fi trebuit să fie luată în avans. Știind acest lucru petenta a anunțat de acest concediu încă din prima zi de muncă și i s-a spus că se va găsi o soluție. În data de 14 martie 2019 fetița petentei s-a simțit rău și a trebuit să meargă cu ea la medic și petentei i s-a acordat concediu medical de îngrijire copil pentru doar 2 zile, 14-15 martie 2019. Medicul ar fi dorit să îi dea 7-10 zile de concediu medical, dar petenta a refuzat deoarece știa că va avea concediu de drept în perioada 18-22 martie 2019 și acestea nu se pot suprapune. În ziua respectivă petenta a fost sunată de la serviciu și i s-a comunicat că este imposibil să i se aprobe concediul de odihnă, în condițiile în care nu a făcut o cerere scrisă într-un program la care petenta nu a avut acces și nu i se poate da în avans nici măcar o zi de concediu de odihnă deoarece aceasta este politica companiei.

11. În data de 15 martie 2019, în jurul orei 13.00, petenta a fost sunată de la serviciu și i s-a spus că i se poate aproba un concediu fără plată de 2 zile, cu suspendarea contractului de muncă, și un concediu de odihnă de 3 zile, dar cu două condiții și anume să vină să aducă concediul medical de îngrijire copil semnat de medicul de medicina muncii (care în condiții legale poate fi adus la sediul companiei până cel târziu la data de 5 sau 10 ale lunii următoare concediului) și să vină să facă cele 2 cereri de concediu de odihnă și concediu fără plată în program pentru a fi semnate în aceeași zi, până în ora 16.00 (în condițiile în care programul la sediul companiei se încheie la ora 18.00).

12. Petenta a trebuit să își lase copilul cu febră în casă cu tatăl, chemat din timpul serviciului, pentru a putea rezolva o situație atât de presantă psihic în condițiile în care avea un concediu preplătit, dar niciun concediu de odihnă aprobat la acea dată. Ajunsă la sediul companiei petenta a rezolvat problema cu ajutorul unei colege.

13. La revenirea sa din concediul de odihnă o altă colegă a petentei a avut nevoie de 2 zile de concediu de odihnă în avans iar acesteia i-a fost aprobată cererea fără suspendarea contractului de muncă. După care, au urmat și alți colegi.

14. Petenta arată că s-a regăsit într-o situație discriminatorie și la finalizarea re-formării. I s-a alocat un cont virtual de lucru și o parte din portofoliu. Urma să aibă acces la o adresă personală de internet și un cont Microsoft Outlook necesar activității sale. După o săptămână petentei i s-a îmbolnăvit unul dintre cei doi copii pe care îi are și la revenirea din concediu de îngrijire copil de 10 zile (8 zile lucrătoare) a fost pusă în fața unei situații înjositoare în sensul că s-a decis, fără să fie anunțată, retragerea portofoliului și înmânarea acestuia în grija altei persoane și în plus nu a mai primit acces la contul Outlook și nici la internet.

15. În cadrul unei întâlniri pe care a solicitat-o cu managerul i s-a comunicat nemulțumirea conducerii cu privire la sarcina sa neprevăzută care a prezentat risc de avort spontan, cât și la concediile de îngrijire copil pe motiv că provoacă instabilitate proiectului. Prin urmare s-a vrut “plasarea” petentei pe un alt proiect, inferior celui prezent și care nu va dura mult. Petenta a refuzat “plasarea” sa pe un job “back office” și a lucrat în continuare pe contul unei colege plecate de ceva vreme din companie. A lucrat pe același portofoliu, din umbră, sub numele noii persoane desemnate, cât și ca ajutor pentru ceilalți colegi. La aflarea acestui fapt, s-a încercat îngrădirea sa totală și i s-a luat accesul la contul colegei cu acces la internet și adresă de mail.

16. Petenta precizează că în prezent nu i se dau sarcini oficiale și nici nu i se desemnează vreun portofoliu.

17. Petenta arată că în aceste condiții, sub o asemenea presiune, cu o familie cu doi copii de îngrijit și întreținut, nu se mai poate lucra. Petenta este lăsată fără sarcini de lucru și se urmărește în primul rând discreditarea sa ca angajat, iar în al doilea rând disponibilizarea sa sau provocarea de a-și da demisia.

18. Prin punctul de vedere depus la dosar înregistrat cu nr. 4882/26.08.2019 petenta își menține cele prezentate în petiție și arată că și după data de 24.06.2019 a fost supusă unui tratament discriminatoriu. Petenta depune și documente (filele 15 - 32 din dosar).

19. Petenta depune la dosar concluzii scrise înregistrate cu nr. 6589/04.11.2019 (filele 60-62 din dosar) și înscrisuri (filele 63 - 75 din dosar) prin care arată că petiția sa este de competența CNCD și că a înaintat aceeași plângere și către Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași. Petenta se consideră discriminată față de alți colegi care au primit zile de concediu de odihnă în avans, ea fiind singura angajată căreia i s-a refuzat acordarea acestui lucru. Petenta precizează că plângerea sa are la bază tratamentul degradant, injust și discriminatoriu la care a fost supusă. Petenta afirmă că a fost supusă la acest tratament deoarece a trebuit să își îngrijească copiii bolnavi în vârstă de 2 și respectiv 4 ani la domiciliu. Au fost și alți angajați care au avut concedii medicale, dar acestora nu li s-a reproșat că provoacă instabilitate proiectului. Petenta arată că este perfect legal să beneficieze de concediu medical pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani. În pofida celor relatate de partea reclamată petenta arată că aceasta a luat măsuri împotriva ei ca angajat, urmărind înlăturarea și denigrarea ei.

Sușinerile părții reclamate

20. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere înregistrat cu nr. 4948/28.08.2019 (filele 33-39 din dosar) cu înscrisuri anexate (filele 40-47 din dosar) prin care invocă **excepția de necompetență materială a CNCD** deoarece din obiectul petiției rezultă aspecte care ar trebui să fie soluționate în cadrul unui litigiu de muncă.

21. Partea reclamată arată că petiția nu a fost întemeiată în drept, respectiv petenta nu a indicat în concret care sunt dispozițiile legale aplicabile propriei cereri. Nu există un anume criteriu al discriminării. Petenta nu a prezentat în mod corect situația de fapt. Este adevărat că petenta lucra pentru portofoliul AIRBUS. De asemenea, este adevărat că aceasta din urmă a avut nenumărate concedii medicale, concedii fără plată, învoiri etc, iar acest lucru se poate proba cu înscrisuri.

22. Situația absentării petentei este următoarea:

- de la data angajării (25 iulie 2016) până în decembrie 2016 când a intrat în concediul de creștere copil a lucrat 32 de zile și a avut 77 de zile de concediu medical
- din ianuarie 2017 și până la momentul suspendării contractului pentru concediul de creștere copil (26 iunie 2017) a fost doar în concediu medical
- din 21 ianuarie 2019 până la data punctului de vedere petenta a lucrat după cum urmează:
 - *ianuarie* – a revenit din concediu de creștere copil pe 21 ianuarie 2019
 - *februarie* – 13 zile lucrate, 6 zile concediu medical
 - *martie* 13 zile lucrate, 4 zile concediu de odihnă, 2 zile concediu medical, 2 zile concediu fără plată
 - *aprilie* – 11 zile lucrate, 1 zi concediu de odihnă, 8 zile concediu medical
 - *mai* – 17 zile lucrate, 5 zile concediu medical
 - *iunie* - 14 zile lucrate, 5 zile concediu medical
 - *iulie* - 18 zile lucrate, 5 zile concediu medical
 - *august* – în curs, 5 zile concediu medical

23. Partea reclamată precizează că, deși petenta a înregistrat mai multe zile de concediu medical decât a lucrat efectiv, nu a întreprins nicio măsură împotriva salariaței.

24. De fapt, însăși petenta prin petiția formulată precizează că singura măsură luată a fost cea de a schimba portofoliu. Deci, este evident că angajatorul a fost de bună credință în relația cu salariața și a înțeles-o indiferent câte zile de concediu a avut.

25. În ceea ce privește schimbarea portofoliului AIRBUS, această decizie s-a impus ca urmare a solicitărilor clientului întrucât nenumăratele absențe ale unui salariat duceau la imposibilitatea derulării contractului, AIRBUS fiind unul dintre principalii clienți ai părții reclamate și proiectul fiind de maximă importanță. Atât clientul, cât și colegii petentei au fost nemulțumiți de nenumăratele absențe ale acesteia, ceea ce a necesitat luarea deciziei schimbării petentei.

26. Partea reclamată arată că deoarece AIRBUS este unul dintre principalii clienți nu își permitea pierderea acestuia, acest lucru putând duce la starea de insolvență a societății, prin urmare se pune în balanță schimbarea portofoliului clienților petentei vs insolvență, cu consecința concedierii tuturor salariaților.

27. Chiar dacă petenta nu mai are în portofoliu AIRBUS, acesata nu prestează altceva decât atribuțiile prevăzute în fișa postului, nu realizează muncă imorală, defăimătoare sau înjositoare. Faptul că de fiecare dată partea reclamată a încercat să identifice soluții pentru salariață astfel încât aceasta să nu se simtă lezată, să fie mulțumită și ea însăși dovedește buna credință a părții reclamate.

28. Partea reclamată precizează că atât CCM, ROI-ul societății, dar și Codul Muncii nu permit salariatului să își ia concediu de odihnă în avans și, dacă s-ar admite astfel de cereri s-ar crea un precedent și ar însemna asumarea unui risc de a pierde anumite sume de bani dacă salariatul își dă demisia sau chiar în caz de deces. Petentei i s-a oferit soluția de a-și lua concediu fără plată, pentru a ajuta salariața să își ia concediu în perioada când își dorea aceasta.

29. Partea reclamată arată că a respectat întocmai normele legale și solicită respingerea petiției formulate.

30. Partea reclamată depune concluzii scrise prin care menține cele relatate în punctul de vedere depus anterior la dosar.

V. Motivele de fapt și de drept

31. Colegiul director constată următoarele:

- petenta a beneficiat de concediu de odihnă;
- după întoarcerea din concediu de creșterea copilului ea a lipsit în mod repetat, dar motivat, de la serviciu;
- petentei i s-a modificat portofoliul.

32. Se respinge excepția de necompetență materială a CNCD, având în vedere faptul că obiectul petiției este discriminarea în domeniul angajării, reglementat în mod concret prin **O.G. nr. 137/2000**.

33. Chiar dacă petenta nu a invocat în mod concret articole din prevederile legale, nefiind jurist, modul în care a prezentat faptele permite analiza juridică a capetelor de cerere.

34. Se constată că petenta a beneficiat de concediu de odihnă, prin urmare nu se confirmă primul capăt de cerere.

35. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

36. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

37. În consecință fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

38. Schimbarea portofoliului nu s-a produs ca urmare a concediului de creștere al copilului, ci ca urmare a multelor absențe de la serviciu. Angajatorul a fost nevoit să facă această schimbare, pentru a nu pierde un client extrem de important. Schimbarea portofoliului nu a implicat o modificare a contractului individual de muncă, al fișei postului, astfel drepturile petentei nu au fost afectate.

39. În concluzie schimbarea portofoliului petentei nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția de necompetență materială conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor;
2. Nu se confirmă că petenta nu ar fi beneficiat de concediu de odihnă conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;
3. Schimbarea portofoliului petentei nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
4. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 27.02.2020

Motivată: A.S. (pct. 1-30),
Haller István (pct. 31-39)
Tehnoredactată: A.S.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.