



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 384 din 06.05.2020

Dosar nr.: 858/2019
Petiția nr.: 7463/05.12.2020
Petent:
Reclamat: Avia Motors SRL

Obiect: desfacerea contractului de muncă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților **Numele, domiciliul, reședința sau petentului**

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. S.C. Avia Motors SRL, cu sediul în București, șos Dobroești, nr. 7, bl. 4, et. 10, ap. 29, cam 13-16, Sector 2

II. Obiectul și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta s-a aflat în concediu creștere copil fiind întrebată în luna mai 2019 când dorește să revină la serviciu. Petenta a comunicat ca va reveni la locul de muncă în cursul lunii septembrie. În luna iulie este chemată la serviciu de către șefa directă care i-a comunicat că nu mai are loc în birou, că și-a format o altă echipă și ca ar trebui să își caute alt loc de muncă. Petenta a revenit la serviciu primind un birou într-un colț al încăperii, fără email de serviciu, cu un laptop care nu cuprindea lucrările efectuate de către petentă anterior. Ulterior, petenta a fost nevoită să își înainteze demisia în luna octombrie 2019.

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, republicat (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 14.01.2020, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). Petenta a fost absentă. Partea reclamată a fost reprezentată de către administrator asistat de avocat, cu delegație la dosar.

6. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată a fost comunicat petentei.

7. Părțile au formulat concluzii scrise.

8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

9. Petenta a deținut funcția de contabil șef la departamentul financiar contabil, întrucât a avut o sarcină cu risc, a fost nevoită să intre în concediu maternal mai devreme cu două luni decât în mod normal. Ulterior, petenta s-a aflat în concediu de creștere a copilului, timp de doi ani.

10. În luna mai 2019 a fost chemată într-o ședință cu directorul general, directorul de resurse umane și directorul financiar pentru a fi întrebată dacă se mai reîntoarce și în ce lună.

11. În luna iulie, a fost chemată la o altă discuție cu șeful direct pentru a-i comunica verbal că nu mai are loc în birou, că acesta și-a format o altă echipă și că ar fi cazul să își caute alt serviciu. Petenta i-ar fi replicat că își va căuta un alt serviciu însă, în eventualitatea în care nu va găsi, va fi nevoită să se reîntoarcă.

12. La data reluării activității, a primit un birou, într-un colț al încăperii, cu un laptop gol, fără semnătură de email. Directorul de resurse umane a invitat-o în sala de consiliu pentru a semna organigrama, colega care i-a ținut locul devenindu-i petentei șef direct. Petenta și-a păstrat titulatura însă o serie dintre obiective au fost scoase din fișa postului. Petenta a semnat și fișa aferentă noului post și i s-a comunicat că nu poate da nicio sarcină vreunui subaltern fără a avea aprobarea conducerii.

13. După ce a fost informată despre modificările survenite, a fost invitată în biroul directorului adjunct și a fost acuzată că a stat trei ani acasă iar compartimentul în care petenta își desfășurat activitatea ar fi avut de suferit, fiindu-i reproșat și faptul că nu a înțeles aluzia de a nu mai reveni la serviciu.

14. În 25 septembrie, a primit o sarcină de serviciu cu termen de rezolvare în patru zile lucrătoare, obiectiv imposibil de realizat; l-a contactat și pe președintele companiei care a îndrumat-o să ia legătura cu conducerea de la resurse umane.

15. În 30 septembrie, petenta a trimis situația efectuată iar în data de 01.10.2020 primește o nouă sarcină de serviciu cu termen de realizare 10.10.2020. Petenta a informat șeful ierarhic că termenul este foarte strâns, fiind nevoită să meargă și la un interviu. Tonul folosit față de petentă a fost ridicat, spunându-i-se că este nevoie să facă o cerere de învoire, iar dacă această cerere de învoire este aprobată, ar trebui să recupereze orele respective, în condițiile în care petenta avea un număr de ore suplimentare de dinainte de a intra în concediu pentru creșterea copilului (69 de ore).

16. Având în vedere ostilitatea manifestată, petenta își înaintează demisia în data de 07.10.2020, directorul financiar felicitând petenta pentru decizia luată.

17. Petenta a fost nevoită să accepte un alt loc de muncă, mai prost plătit și inferior pregătirii sale.

18. Prin concluziile scrise formulate, petenta arată că discriminarea se referă la atitudinea angajatorului în perioada strict premergătoare nașterii copilului și la modul în care a fost tratată la întoarcerea la serviciu, mesajele depuse ca probă de către reclamat neavând niciun fel de relevanță.

19. Referitor la jignirile și amenințările la care a fost supusă, petenta nu a răspuns, ducând la îndeplinire sarcinile date în seama sa întrucât avea nevoie de serviciul respectiv. În momentul în care a găsit alt serviciu, a demisionat, fiind sfătuită și de directorul resurse umane să evite situațiile conflictuale, pentru propria sa liniște.

20. La discuția avută, a fost prezentă și o colegă care nu a recunoscut tonul agresiv și limbajul directorului însă, în birou, există și o cameră de supraveghere video care poate confirma cele spuse de către petentă.

21. De asemenea, a fost schimbată ierarhia prin care petenta își păstrează încadrarea de contabil șef iar colega sa devine șef de departament. La data la care petenta a semnat că a luat la cunoștință de organigrama departamentului, modificarea în revisal a funcției de șef departament trebuia să existe. În organigrama mare a

societății nu apărea nicăieri ca șef departament ci doar ca și contabil șef; chiar și în prezent figurează ca și contabil șef în toate semnăturile.

22. Petenta arată că au mai existat asemenea situații în societate iar pentru a nu exista probleme legale se merge pe principiul amenințării verbale și cumva salariața este nevoită de împrejurări să demisioneze de bună voie.

Susținerile părții reclamate

23. Partea reclamată invocă excepția lipsei de obiect a petiției, apreciind că petiția nu este motivată în fapt și în drept.

24. Pe de altă parte, în măsura în care ar fi adus în discuție modul de naștere, executare sau stingere a raporturilor juridice de muncă se invocă excepția de necompetență, competența aparținând în exclusivitate instanței de judecată.

25. Se arată că toate actele legate de nașterea (revenirea la muncă după suspendarea contractului individual de muncă), executarea și încetarea raporturilor de muncă (prin acordul părților, la inițiativa salariaței) fiind efectuate în conformitate cu prevederile legale, consemnate în decizii conform dispozițiilor legale, însușite de către petentă prin semnătură, salariața care de altfel nu a atacat în instanță deciziile societății.

26. Chiar și anterior suspendării raporturilor juridice de muncă, partea reclamată arată că a depus toate eforturile pentru ca salariața să își desfășoare activitatea conform situației personale și familiale.

27. Susținerile petentei cu privire la atitudinea unor salariați ai părții reclamate ar fi nereale, modalitatea de revenire la muncă fiind efectuată în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

28. Referitor la discuția din iulie 2019, este adevărat că petenta a fost chemată la sediul societății, petenta fiind invitată din curtoazie, pe baza relațiilor anterioare de sprijin pentru situația petentei, având rolul de a informa societatea în vederea luării măsurilor legale pentru ca petenta să poată reveni la serviciu.

29. La revenirea la serviciu, petenta a semnat fără obiecții actele de dreptul muncii și a început activitatea pe același post și cu același salariu. Susținerile petentei potrivit cărora ar fi purtat discuții cu nu sunt reale fiind anexată o declarație de martor cât și dovada că persoana respectivă nici nu a fost la serviciu în ziua respectivă.

30. Petenta ar fi primit aceleași instrumente și ustensile necesare desfășurării activității, aceeași adresă de e-mail, semnătura de email fiind creată de angajat și nu este alocată de către angajator. Locul de muncă era același, în același birou cu colegile sale.

31. Procedura de învoire a existat din totdeauna fiind anexate două cerere de învoire ale petentei precum și a altor salariați, toate cererile de învoire fiind aprobate.

32. De asemenea, petenta nu s-a plâns, nu a avut nicio doleanță iar la momentul plecării a dat un e-mail de mulțumire colegilor și colaboratorilor.

V. Motivele de fapt și de drept

33. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenta ar fi fost discriminată la revenirea din concediul de creștere a copilului.

34. **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 excepțiilor invocate.

35. Referitor la excepția invocată de către partea reclamată cu privire la lipsa obiectului petiției, Colegiul director, analizând petiția urmează a respinge această excepție, apreciind că obiectul este clar și neechivoc.

36. Colegiul director urmează a proceda la analizarea excepției de necompetență, excepție invocată de către partea reclamată. Partea reclamată apreciază că petiția, așa cum este formulată aduce în discuție și supune analizei modul de naștere, executare și stingere a raporturilor juridice de muncă, competența revenind astfel instanței de judecată. Analizând petiția, Colegiul director urmează a o respinge, petenta reclamând o serie de presiuni exercitate de către partea reclamată și un tratament de natură a o discrimina pe petentă și nicidecum aspecte care țin de dreptul muncii. Pentru aceste considerente urmează a proceda la respingerea excepției invocate și la analizarea fondului petiției.

37. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, 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.

38. Colegiul director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."*

39. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără niciun fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

40. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *"Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:"*; **art.2 alin.1** *"..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,"*, precum și **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,"*.

41. Petenta reclamă atât tratamentul ostil manifestat față de aceasta precum și faptul că nu a revenit pe aceeași funcție și în aceleași condiții ca cele avute anterior intrării în concediul de creștere a copilului.

42. Atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Sub aspectul jurisdicției exercitate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în ceea ce privește constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, individualizarea joacă un

rol esențial atât sub aspect substanțial, faptele de discriminare fiind asimilate contravențiilor cât și sub aspect procedural, din punctul de vedere al sancționării respectiv al termenului pentru introducerea plângerii. În lipsa individualizării faptei sub aspectul momentului nu poate fi constatată contravenția și subsecvent dispusă sancționarea contravențională.

43. Din punct de vedere legal petenta și-a păstrat funcția, salariul, biroul în care lucra și laptopul. Se face referire la organigramă însă nu pare ca petenta să fi fost afectată atâta timp cât și-a păstrat funcția și salariul. Din analiza probelor de la dosar a reieșit faptul că partea reclamată a emis decizia nr. 1015/23.09.2019 prin care decide încetarea suspendării contractului de muncă precum și reluarea activității petentei cu păstrarea funcției, salariului și a locului de muncă avute înainte de suspendarea contractului de muncă pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani.

44. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei.

45. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că reprezentanți ai părții reclamate ar fi făcut presiuni asupra acesteia fără însă a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa petentei.

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. Respingerea excepției lipsei obiectului petiției, excepție invocată de către partea reclamată;
2. Respingerea excepției necompetenței materiale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată de către partea reclamată;
3. Asupra fondului petiției aspectele sesizate nu pot fi confirmate, probatoriul depus nefiind concludent;
4. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și**

sanționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 06.05.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 26.06.2020

Redactată și motivată: T.S./R.B.

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