



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 499 din 17.06.2020

Dosar nr.: 832/2019

Petiția nr.: 7182/26.11.2019

Petent:

Reclamat: S.C. J`Info Tours SRL

Obiect: presupuse fapte de discriminare a petentului la întoarcerea din concediul de creștere a copilului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatului

2. S.C. J`Info Tours SRL, cu sediul în București, str. Jules Michelet, nr. 1, Sector 1, reprezentată administrator

II. Obiectul și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Ulterior revenirii la serviciu (octombrie 2019) petentului i s-a refuzat inițial un concediu de 10 zile acordat pentru un curs de puericultură fiind tergiversată eliberarea unei adeverințe de salariat. La data de 01.11.2019 i s-ar fi spus că poate să plece din firmă (pentru că ar fi făcut afirmații cu privire la salariul avut). După această discuție i s-a restricționat accesul la telefonul de serviciu și a fost trimis în delegație cu mijloacele de transport în comun. I s-a schimbat și fișa de post iar din data de 07.10.2019 petentul este ținut într-un birou fără tehnică de lucru (calculator, internet). După prima lună de lucru, petentul a încasat suma de 1400 lei net deși avea salariul de 3600 (diferența nefiind trecută pe cartea de muncă)

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 21.01.2020, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), părțile fiind prezente.

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentului

7. Părțile au formulat concluzii scrise.

8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Sușținerile petentului

9. Petentul reclamă hărțuirea la locul de muncă începând cu 1.11.2017 (în perioada nașterii copilului) și mai apoi la întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului (octombrie 2019).

10. Imediat după nașterea copilului, petentului i-a fost restricționat accesul la email-ul companiei, iar atribuțiile sale au fost preluate de către o colegă din subordinea sa.

11. În data de 01.10.2019 petentul a solicitat revenirea la locul de muncă din concediu de creștere copil iar la data de 03.10.2019 a primit din partea societății reclamate decizia de reluare a activității.

12. În prima zi de lucru, șefa petentului l-ar fi obligat pe acesta să semneze o altă fișă de post, antedatată iar petentul i-a comunicat celui alt acționar al societății că este de acord cu fișa de post însă nu în întregime.

13. Din acel moment, respectiv 07.10.2019, petentul este ținut într-un birou fără tehnică de lucru (computer, internet) și fără o echipă și buget.

14. Petentul a solicitat și o adeverință de salariat. Aceasta i-a fost acordată după trei săptămâni. Ulterior revenirii la serviciu i s-a refuzat un concediu de 10 zile acordat pentru un curs de puericultură, concediu acordat în cele din urmă.

15. După prima lună de lucru, petentul a încasat suma de 1400 lei net deși avea salariul de 3600 (diferența nefiind trecută pe cartea de muncă).

16. De asemenea s-a tergiversat acordarea unei adeverințe de salariat. Ulterior i s-a spus că poate să plece din firmă (1.11.2019) pentru că ar fi făcut afirmații cu privire la salariul avut. Urmare acestei discuții, email-ul de la birou a fost restricționat fiindu-i luat și computerul pe care lucra cu tot conținutul său. A fost trimis în delegație în provincie urmând a se deplasa cu mijloace de transport în comun și nu cu o mașină închiriată cum se proceda anterior, petentul arătând că nu poate efectua deplasarea din motive de sănătate, atașând concediul medical.

17. De asemenea, angajatorul l-ar fi obligat pe petent să semneze o decizie prin care i se cererea petentului să prezinte un plan de marketing și comunicare pentru o perioadă de 14 luni, comunicându-i-se că nu are nevoie de internet și computer.

18. Prin concluziile scrise formulate petentul arată că departamentul de marketing este condus de o altă colegă din firmă. aspect semnalat și în cadrul ședinței de audieri.

19. De altfel, la momentul nașterii copilului, petentul a solicitat să îi fie pusă pe cartea de muncă întreaga sumă (salariul), însă reclamatul a început să negocieze în procente punerea pe cartea de muncă a întregului salariu.

20. Petentul susține că tuturor angajaților firmei li se plătește salariul "la negru" fiind pregătite plicurile de bani (în 2017). Petentul face referire la o reclamație a sa la inspecția muncii prin care petentul arată că nu a avut fișa postului. Petentul mai arată că societatea are 101 litigii în instanța dintre care 8 litigii de muncă și 10 pentru asigurări sociale.

21. Petentul mai arată că partea reclamată a depus la dosar o copie a unui contract de muncă, acesta nefiind contractul real fiind trecut marketing manager și nu manager marketing, perioada de probă lipsește deși în original este trecut cu pixul 30 de zile iar perioada de preaviz în cazul demisiei este 20 de zile iar în cel original 60 de zile.

22. În 2017, atunci când i s-a cerut petentului să își depună demisia, au constatat faptul că fișa postului nu era semnată de către părți, încercându-se diferite tertipuri de a o antedata, respectiv nu se poate semna în noiembrie 2017 o fișă a postului antedatată cu aprilie 2017.

23. Prin decizia de reîncadrare se specific ca va reveni în punctul de lucru aflat în str. Dionisie Lupu (unde lucrează și anterior) nefiind vorba despre o reangajare ci de reluarea unui contract de muncă suspendat.

24. De asemenea, renegocierea trebuia începută de la 3600 lei și nu de la 2000 lei iar fișa postului și ROI nu ar fi existat inițial întrucât dacă existau petentul le-ar fi semnat de la început.

25. Potrivit contractului de muncă ar fi trebuit să i se pună la dispoziție computer și cele necesare. O angajată a firmei i-a spus petentului că echipamentele de lucru se stabilesc în fișa postului și regulamentul de ordine interioară nefiind o problemă care ține de protecția muncii.

26. Petentul mai arată că și-a adus laptopul personal pentru a face strategia complexă de marketing dar i s-a părut anormal să lucreze pe propriul laptop. În cele din urmă a schițat o strategie pe telefonul mobil însă reprezentantul firmei nu a fost mulțumit.

27. Petentul mai arată că salariul său nu a fost niciodată 2000 lei net. C.P., soția reprezentantului firmei s-a declarat femeie de cuvânt și i-a înmănat petentului salariul în plic dar a refuzat să treacă suma în acte. De asemenea petentul a avut și o vacanță pentru el și familie nici aceasta nefiind trecută în acte (în 2017). De altfel în firmă există o fluctuație mare de personal, neregăsindu-și după cei doi ani vechii colegi.

Susținerile părții reclamate

28. Prin punctul de vedere formulat partea reclamată arată că au existat probleme și înainte de nașterea copilului petentului. La momentul angajării i s-au comunicat petentului fișa de post cât și regulamentul de organizare internă documente pe care petentul nu le-a semnat. Acestea au fost semnate abia în luna noiembrie 2017 când au fost comunicate prin executor judecătoresc.

29. La revenirea la serviciu, în octombrie 2019, i s-a prezentat petentului noul ROI adaptat, în concordanță cu modificările legislative (inclusiv GDPR) cât și noua fișa de post cu mai puține obligații pentru angajat.

30. Petentul a refuzat să semneze fișa de post menționând detalii cum ar fi efectuarea de deplasări în afara Bucureștiului doar cu autoturismul. Petentul nu este de acord nici cu decizia de reîncadrare.

31. În data de 07.10.2019, petentul s-a prezentat pentru reangajare fără a aduce cazier, acte de studiu precum și adeverința medicală. Astfel angajatorul a emis o decizie în care i se acorda o zi liberă pentru rezolvarea acestor chestiuni, petentul obiectând și de această dată.

32. Se mai arată faptul că petentul trebuie să semneze fișa de post, ROI, GDPR, regulile de securitate în muncă, ulterior urmând a-i fi puse la dispoziție computer și toate cele necesare.

33. În data de 21.11.2019 i s-a dat prima sarcină și anume propunerea unui plan de lucru, obiective de îndeplinit, etc. petentul refuzând inițial să primească adresa respectivă.

34. Condițiile de lucru au fost deja verificate de direcția sanitară iar petentul este singur în birou fiind singurul angajat pe marketing. Birourile se încuie pe timpul nopții întrucât există o serie de documente aflate în fișete însă acest lucru nu ar trebui să îl deranjeze pe petent.

35. Reclamatul arată că nu a dorit să impună anumite norme de lucru pentru a nu fi acuzat de către petent că i se dă prea mult de muncă, urmând ca petentul să propună niște obiective pe care să și le asume și să le îndeplinească, aspect refuzat de petent.

36. În contractul de lucru nu se specifică nici un fel de echipamente electronice, respectiv echipament individual de lucru.

37. De când a reînceput serviciul petentul a stat mai mult acasă respectiv din 20 decembrie până în 10 februarie (23.12.2019-07.01.2020 în concediu de odihnă iar din 08.01.2020-07.02.2020 în concediu medical)

38. Faptul că petentul refuză să semneze fișa postului, ROI etc. și să facă un plan de lucru, pe bază căruia să se poată stabili de comun acord resursele materiale și umane necesare constituie motivul pentru care nu are calculator și acces la internet.

39. De altfel, petentul a fost surprins jucându-se pe laptopul propriu, în timpul programului de muncă. De asemenea au existat și câteva întârzieri, refuzul de a îndeplini sarcini de serviciu, precum și părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului însă nu s-a luat nicio măsură împotriva sa.

40. În data de 02.12.2019, i-a fost transmis prin executor judecătoresc ROI actualizat.

41. În legătură cu salariul nimeni nu i-a promis alte sume sau beneficii suplimentare față de cele menționate în contractul de muncă. În anul 2017 a primit o primă de 1500 lei pentru că a adus un client nou în firmă. Petentul a reclamat cele întâmplate la poliție iar reprezentantul firmei a fost audiat și a prezentat toate actele, nemaifiind ulterior contactat de către poliție .

42. Referitor la cardul de salariu, angajaților firmei li se recomandă cardurile de la Piraeus Bank, aceasta fiind banca cu care lucrează societatea și care oferă salariaților o serie de beneficii. În cursul lunii mai 2017 petentul a solicitat să îi fie virat salariul în contul soției sale, lucru acceptat de către societate încă au existat o serie de probleme datorate unor popririi ca urmare a unor amenzi de circulație .

43. În anul 2019 petentul a solicitat să fie plătit salariul tot în contul soției și i s-a comunicat că trebuie să aibă cont personal sau o împuternicire notarială, petentul fiind nemulțumit și afirmând că aceasta este discriminare.

44. În legătură cu martorul propus. aceasta a fost angajata firmei, ca agent ticketing. Datorită efectuării defectuoase a activității profesionale aceasta a produs o pagubă de 4000 de euro societății, sumă pe care a achitat-o în cele din urmă, astfel încât nu ar putea fi un martor obiectiv.

45. Astfel petentul face o serie de afirmații tendențioase despre reprezentanții firmei. Petentul a reclamat societatea în fața mai multor instituții iar în perioada în care se afla în concediu medical, autoritățile venite în control au putut constata faptul că locul de muncă al petentului are condiții normale de lucru.

46. S-a propus să se înceapă o renegociere salarială însă petentul a pus condiția ca aceasta să înceapă de la 3600 lei salariul său net fiind de 2000 lei în condițiile în care refuză să semneze fișa postului, ROI și să își îndeplinească sarcinile de serviciu.

V. Motivele de fapt și de drept

47. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul ar fi fost discriminat la revenirea din concediu de creștere a copilului.

48. 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.

49. 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."*

50. **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"* .

51. 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,*".

52. Petentul reclamă faptul că nu ar fi revenit pe aceeași funcție, că nu i s-au pus la dispoziție un computer și cele necesare desfășurării activității, faptul că i s-ar fi dat un salariu mai mic decât cel avut anterior intrării în concediul de creștere a copilului precum și refuzul, respectiv întârzierea privind eliberarea unor adeverințe solicitate angajatorului. Petentul mai reclamă faptul că partea reclamată ar fi depus un contract fals precum și faptul că în trecut i se plătea un salariu mai mare (în mod direct, fără a fi trecut pe cartea de muncă).

53. Din punct de vedere legal petentul și-a păstrat funcția deținută anterior intrării în concediul de creștere a copilului, fiind emisă decizia de reîncadrare. Referitor la condițiile de muncă și alocarea resurselor necesare desfășurării activității, partea reclamată a arătat faptul că petentul a refuzat în mod constant să semneze noua fișă de post existând o problemă similară și în anul 2017. Practic, au existat probleme și înainte de nașterea copilului. Petentul a fost angajat în aprilie 2017 și a lucrat până în noiembrie 2017. În tot acest timp nu a avut semnată fișa de post din eroarea celor de la personal. În cele din urmă a semnat fișa de post în noiembrie 2017, când i-a fost comunicată prin executorul judecătoresc. La revenire petentul a refuzat semnarea noii fișe de post motiv pentru care nu i s-a dat computer. De altfel până la data concluziilor scrise fișa de post nu fusese semnată și nici R.O.I., G.D.P.R. etc.

54. Astfel, Colegiul director urmează a analiza existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate prin petiție. Din analiza actelor aflate la dosar și a susținerilor părților a reieșit faptul că petentului nu i s-au pus la dispoziție cele necesare desfășurării activității, reținându-se totodată că petentul a refuzat să semneze fișa de post, regulamentul de ordine interioară precum și documentele privind protecția datelor cu caracter personal.

55. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

56. 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 petent (reînțoarcerea din concediul de creștere a copilului) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

57. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție). De altfel, faptul că petentului i se plătea faptic un salariu mai mare decât cel existent în cartea de muncă, excede competențelor Consiliului, acesta neputând a se pronunța asupra acestor aspecte. Petentul mai reclamă și faptul că partea reclamată ar fi depus un contract fals, competența în materie aparținând organelor de urmărire penală.

58. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile

pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

59. 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 petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

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, unanimitate de voturi, ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate 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;

2. 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 sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.06.2020 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.