



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 682
Din 09.11.2022

Dosar nr.: 111/2022

Petiția nr.: 1098/11.02.2022

Petentă:

Reclamată: Stratum Enclosures S.R.L.

Obiect: petenta reclamă discriminarea de la locul de muncă, după întoarcerea din concediul de creștere a copilului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Stratum Enclosures S.R.L., loc. București, b-dul Theodor Pallady nr. 46B, sector 3

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 1098/31.03.2022 transmisă petentei a fost invocată din oficiu excepția de tardivitate a introducerii petiției raportat la aspectele semnalate anterior datei de 11.02.2021. Prin adresa nr. 3722/24.05.2022 petenta solicită respingerea excepției de tardivitate invocată. Petenta depune documente la dosar.

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 28.06.2022 (filele 35-36 din dosar). La termen părțile au fost absente. Partea reclamată nu a depus punct de vedere la dosar.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

6. Prin petiția nr. 1098/11.02.2022 petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- este angajată a părții reclamate din luna mai 2007 în funcția de director Resurse umane;
- în anul 2019 când s-a întors din concediul de creștere copil i s-au negat drepturile de acces la biroul său, la sistemul informatic MERLIN, la dosarele de personal ale angajaților și accesul la serverul societății unde se găsesc toate informațiile



departamentelor;

- în drept faptele descrise se încadrează în prevederile art. 15 din O.G. nr. 137/2000;
- petenta arată că poate dovedi cele afirmate cu: mail-ul trimis de directorul general în care se specifică că, deși s-a întors din creștere copil, petenta nu va mai avea aceleași atribuții ca înainte și documentele adresate departamentului de Resurse umane se vor înmâna doar specialistului de resurse umane angajat pe perioada suspendării contractului petentei pentru creștere copil; contestația depusă la Tribunalul București pentru concedierea petentei (unde este expus pe larg cazul); certificatul de grefă cu verdictul emis de Tribunalul București; încheierea ședinței în care se cita în calitate de pârât Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- în contestația împotriva deciziei de concediere depusă la Tribunalul București petenta solicită anularea deciziei de concediere nr. 252/31.08.2020, reintegrarea în funcția deținută anterior concedierii, obligarea părții reclamate la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi trebuit să beneficieze petenta în perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării efective în funcția deținută anterior concedierii, daune morale și compensatorii, suportarea cheltuielilor de judecată;
- în fapt, petenta a fost angajată a părții reclamate în perioada 02.05.2007 – 02.09.2020, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată; funcția pe care a ocupat-o inițial a fost cea de consilier economist, iar mai apoi de specialist resurse umane (începând din 01.03.2012), respectiv director resurse umane (începând din 01.08.2013 și până în 02.09.2020, când a fost concediată prin decizia contestată);
- în perioada 01.02.2017 – 22.04.2019 petenta s-a aflat în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, timp în care contractul său individual de muncă a fost suspendat în condițiile legii;
- revenirea din concediul pentru creșterea copilului a reprezentat momentul și motivul în care/pentru care relația petentei cu angajatorul său s-a degradat total, pe fondul dorinței fățișe a acestuia de a determina încetarea raporturilor de muncă cu petenta;
- în cadrul întâlnirii preliminară reluării activității pe care petenta a avut-o în data de 30.03.2019 cu directorul general al societății i s-a transmis petentei în mod explicit că nu mai este dorită ca angajat al societății, motivat de faptul că pregătirea sa de bază este incompatibilă cu postul pe care îl ocupă și că persoana care a preluat pe perioada concediului petentei atribuțiile pe care aceasta le avea face față mai bine acestui post;
- cu același prilej i s-a solicitat să își înainteze demisia din funcție, lucru pe care petenta l-a refuzat categoric;
- petenta a reluat activitatea la data de 22.04.2019, însă într-un mediu de lucru extrem de ostil, care era evident că fusese creat artificial, în scop de înlăturare a petentei cu orice chip din funcția deținută;
- în contextul tensiunilor existente, petenta a acceptat ca și soluție de compromis reducerea de la normă întregă la 4 ore a programului de lucru, în condițiile în care i s-a comunicat foarte clar că, dacă nu își prezintă demisia, revenirea sa la lucru va fi mai mult formală și că nu i se va da nimic de făcut;
- lucrurile s-au petrecut întocmai cum fusese petenta avertizată de către directorul general și anume:
 - colegilor petentei li s-a transmis printr-o comunicare oficială că statutul petentei în organigrama societății și sarcinile pe care le va îndeplini urmează a fi stabilite în

viitor și că până atunci toate sarcinile specifice postului său vor fi îndeplinite în continuare de persoana care preluase aceste atribuții pe perioada concediului petentei. Această clarificare de statut și sarcini nu s-a întâmplat niciodată până la concedierea petentei;

- petentei i s-a pus la dispoziție, ca zonă de lucru, o masă amplasată într-o sală de ședință, fiind astfel izolată și marginalizată de restul colegilor; abia după câteva luni i s-a găsit un birou la care să poată sta;
- petenta a primit un card de acces în incinta societății abia în data de 29.05.2020, adică la mai bine de o lună de la reluarea activității;
- timp de câteva luni petenta nu a avut laptop/calculator, telefon etc. În momentul în care a primit un laptop de serviciu a constatat că nu îl poate utiliza decât pentru funcțiile sae de bază, accesul la programele specifice postului pe care îl deținea fiindu-i interzis;
- petentei i-a fost sistat dreptul de acces în programul informatic de gestiune a personalului și a activității de resurse umane “Merlin”, în condițiile în care petenta deținea funcția de director resurse umane, iar utilizarea softului respectiv era esențială pentru postul său. Nu a primit niciodată drept de acces în acest program informatic până la concediere;
- nu i s-a permis petentei accesul liber la documentele/dosarele specifice departamentului pe care teoretic îl conducea;
- petenta nu a fost implicată în niciun proiect dintre cele pe care, potrivit fișei postului, ar fi trebuit să le gestioneze și întotdeauna i se spunea că se va ocupa altcineva de treburile pe care petenta ar fi trebuit să le facă;
- petentei nu i-au fost stabilite deloc sarcini de lucru, singurele activități pe care le-a desfășurat fiind la inițiativa sa și constând în principal în acordarea de ajutor colegilor pe diverse teme, care aveau sau nu tangență cu specificul postului petentei;

- această stare de fapt a durat pe întreaga perioadă de după revenirea petentei din concediul pentru creșterea copilului. În tot acest timp sarcinile specifice postului ocupat de petentă au fost atribuite exclusiv persoanei cu care petenta a fost înlocuită pe perioada concediului său (care ocupa un post de specialist resurse umane) și care, teoretic, ar fi trebuit să se afle în subordinea petentei;

- la data de 03.08.2020, adică la scurt timp după expirarea termenului de 1 an în care a existat interdicția legală de concediere a petentei, dată fiind calitatea pe care o avea de beneficiară a stimulentului de inserție, petenta a primit preavizul de concediere nr. 219/03.08.2020 (21 de zile lucrătoare începând cu data de 03.08.2020). Motivul invocat pentru justificarea deciziei concedierii petentei a fost acela al desființării postului pe care îl ocupa, pe fondul unor pretinse dificultăți economice și financiare ale societății în contextul pandemiei Covid – 19 și având în vedere necesitatea reducerii cheltuielilor cu personalul “pentru evitarea pierderilor și pentru a nu pune în pericol achitarea creanțelor curente și scadente”;

- la data de 31.08.2020 a fost emisă de angajator decizia de concediere nr. 252/31.08.2020 (contestată), care i-a fost comunicată petentei la 01.09.2020 și prin care contractul individual de muncă încheiat între petentă și angajator a încetat pentru motive ce nu țin de persoana salariatului;

- concedierea sa are, în opinia petentei, un caracter nelegal și abuziv;

- decizia contestată conține mențiuni contradictorii cu privire la temeiul de drept în baza căruia a fost dispusă concedierea petentei (în partea introductivă se menționează că a fost emisă în baza dispozițiilor art. 61 lit. a) din Codul Muncii, iar la art. 1 se menționează că încetarea contractului de muncă operează conform prevederilor art. 65 alin. 1 din Codul Muncii);

- decizia de concediere nr. 252/31.08.2020 este lovită de nulitate absolută întrucât este nemotivată în fapt, împrejurare ce contravine prevederilor art. 76 alin. 1 lit. a) din Codul Muncii;

- decizia contestată nu cuprinde motivele concrete care au determinat concedierea;

- din conținutul deciziei contestate nu rezultă în niciun caz caracterul efectiv, real și serios al concedierii petentei;

- desființarea postului pe care l-a ocupat petenta nu este una efectivă, atât timp cât toate sarcinile și atribuțiile sale au fost transferate persoanei angajate pe postul de specialist resurse umane la plecarea petentei în concediu pentru creșterea copilului;

- motivele de fapt reținute în preavizul de concediere nr. 217/03.08.2020 nu sunt reale și serioase din următoarele considerente:

- criza financiară națională rezultată în urma pandemiei Covid -19 nu poate afecta ea însăși munca unui anumit salariat și nu poate constitui motiv de desființare a unui post. Nu poate fi admisă încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului pentru motive invocate arbitrar sau abuziv, astfel încât prin asemenea măsuri să poată fi îngădit exercițiul dreptului la muncă;
- planul de producție realizat în 2020 de partea reclamată din care rezultă scăderea veniturilor și limitarea posibilității dezvoltării proiectelor care să permită încasarea de noi venituri nu poate fi în niciun caz imputat salariatului cu funcția de director resurse umane;
- invocarea situației previziunilor pentru anul 2019 a părții reclamate comparativ cu situația estimată pentru anul 2020 din care rezultă un număr de comenzi mai mic decât cel preconizat presupune o analiză eminentemente subiectivă;
- evoluția cifrei de afaceri a societății nu poate reprezenta un motiv real și serios de concediere;
- un salariat nu poate răspunde cu pierderea locului de muncă pentru imposibilitatea obținerii de către angajator a unor noi contracte;
- societatea nu a avut activitatea întreruptă/suspendată ca urmare a pandemiei de Covid – 19, nu au existat cazuri de salariați trimiși în șomaj tehnic sau cu timp de lucru redus, nu au existat alte concedieri dispuse din acest motiv;
- partea reclamată susține că, prin concedierea petentei a urmărit evitarea pierderilor și a riscului de imposibilitate de plată a creanțelor; argumentul e cel puțin hilar, pe de o parte având în vedere impactul venitului salarial al petentei asupra cifrei de afaceri a societății (28.551.964 lei la nivelul anului 2019 conform datelor publice de pe site-ul ANAF), iar pe de altă parte ținând cont că postul pe care petenta îl ocupa este absolut indispensabil bunului mers al societății;

- petenta solicită în instanță daune morale și compensatorii pentru hărțuirea morală de la locul de muncă;

7. Prin adresa nr. 3723/24.05.2022 petenta depune la dosar **Sentința Civilă nr. 7632/08.11.2021 pronunțată de Tribunalul București prin care instanța anulează**

decizia de concediere nr. 252/31.08.2020, dispune reintegrarea petentei pe postul deținut anterior concedierii, obligă partea reclamată la plata în favoarea contestatoarei a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data încetării raporturilor de muncă și până la data reintegrării efective, obligă partea reclamată la plata către petentă a sumei de 10.000 cu titlu de daune morale și obligă la plata cheltuielilor de judecată.

Susținerile părții reclamate

-

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

8. Prin art. 20 alin. 1 **O.G. nr. 127/2000** stabilește: „*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.*”

9. Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, la secțiunea *Tardivitatea introducerii petiției* prevede:

„*Art. 21. 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.*”

Art. 22. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 23. Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.

Art. 24

(1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 25.

(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 26. Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 27. În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

10. Termenul de prescripție al dreptului de a sesiza o faptă de discriminare la CNCD începe să curgă din momentul săvârșirii faptei sau din momentul la care persoana care

se consideră discriminată putea să ia cunoștință de săvârșirea faptei. Nu are relevanță momentul la care persoana respectivă și-a dat seama că fapta putea fi încadrată în prevederile **O.G. nr. 137/2000**.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

11. Colegiul director constată că petentei i s-a comunicat decizia de concediere la data de 01.09.2020, petiția fiind înregistrată la CNCD la data de 1098/11.02.2022 (la un an și jumătate de la momentul în care petenta a luat la cunoștință fapta).

12. În consecință, se admite excepția de tardivitate invocată din oficiu.

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 de tardivitate conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** și art. 21-27 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

**Redactată și motivată: A.Cs., S.A., H.I.
Data redactării: 10.11.2022**

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.

