



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂRE nr. 710
din data de 16.10.2019

Dosar nr: 788/2018

Petiția nr: 7395/29.11.2018

Petent:

Reclamat: S.C In Time Direkt-Kuriere SRL

Obiect: conflict de muncă între angajată și reclamată după revenirea din concediu creștere copil

I.Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. S.C In Time Direkt-Kuriere SRL,.

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că reclamata, în calitate de angajator, i-a încălcat drepturile privind revenirea pe același post la întoarcerea din concediul de creștere copil

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.7395/11.01.2019, a fost citată doamnapentru data de 29.01.2019. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.91/11.01.2019, a fost citată S.C In Time Direkt-Kuriere SRL pentru data de 29.01.2019. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

6. Petenta arată că este salariaată a S.C In Time Direkt-Kuriere SRL din data de 3.10.2011, angajată în funcția de dispecer în baza contractului cu nr.6 din 3.10.2011.

În data de 24.09.2012 conform actului adițional nr.14/24.09.2012, contractul individual de muncă a fost modificat contractul în sensul în care petenta a fost avansată în funcția de șef departament logistică (cod 132442), cu majorarea drepturilor salariale.

Prin decizia nr.40/23.04.2014, contractul individual de muncă a fost suspendat pentru creșterea copilului pentru perioada 24.04.2014-14.01.2015.

La data de 14.01.2015 petenta a reluat activitatea iar prin actul adițional din 4.05.2015, a fost modificată funcția din șef departament logistică (cod 132442) în șef relația cu furnizori și calitate

(cod 132451), petenta fiind de acord cu modificarea dispusă de angajator.

Prin decizia din 2016, a fost din nou suspendat contractul individual de muncă pentru creșterea celui de-al doilea copil, până la data de 04.06.2018.

La momentul depunerii cererii pentru reluarea activității, petenta arată că două dintre colege (șefe), ... și ... i-au comunicat că se va întoarce pe același post pe care a lucrat anterior concediului pentru îngrijirea copilului. De asemenea, cu o săptămână înainte de începerea activității petenta arată că a fost informată telefonic că nu va mai putea lucra pe același post, pentru că șeful din Germania nu mai dorește acest lucru, aspect comunicat într-un e-mail care nu a fost arătat petentei.

Petenta susține că din acel moment au început presiuni asupra ei, motivat de faptul că a stat prea mult în concediu, iar funcția respectivă a fost dorită de o altă angajată, și că, practic a fost retrogradată pe un post inferior anterior suspendării. Deoarece nu și-a dat acordul în acest sens, reprezentării societății i-au comunicat verbal „că nu are de ales și dacă nu îi convine poate să-și dau demisia.”

Începând cu data de 04.06.2018, a început activitatea în schimbul 2, timp de trei săptămâni, pe departamentul „Relații Clienți”, fiind tratată diferit, în sensul că reprezentării angajatorului din Sibiu, se comportau ostil, au refuzat să-i comunice schimbările intervenite în perioada suspendării contractului de muncă pentru creșterea copilului.

Din luna iulie petenta a fost repartizată pe departamentul Balcani, în locul unei colege care urma „să o instruiască”, pentru că intra la rândul ei în concediu pentru creșterea copilului, fiind însărcinată.

Petenta susține că în mod intenționat a fost pusă într-o stare de inferioritate, mai ales de către șefa acesteia, ..., șef departament relații clienți, care i-a luat din atribuții, creându-i impresia că nu știe ce să facă. O altă colegă, ..., (administrator) i-a comunicat de la început că lucrurile se vor schimba, și să nu aștepte să fie ca înainte de suspendare, iar politica societății este ca toți colegii să se comporte diferit, urât. Se striga și se vorbea vulgar în prezența petentei, se făceau presiuni psihice.

În urma tuturor presiunilor făcute petenta a fost obligată să semneze actul adițional nr.184/21.06.2018, prin care a fost retrogradată din funcția manager relația cu furnizorii (cod 132451) la funcția responsabil proces relații clienți (cod 242104), fiind modificat și venitul brut, doar ca urmare a majorărilor intervenite și nu ca o avansare. La semnarea actului adițional a fost prezentă și d-na ... care i-a promis verbal că salariul se va majora, dar nu s-a întâmplat acest lucru.

Petenta menționează și faptul că alți colegi, care au fost angajați recent fără experiență, au primit un venit similar cu al acesteia, făcând-o să se simtă umilită și discriminată.

Comportamentul colectivului și implicit al societății angajatoare, au dus la respingere și marginalizare, umilință, jigniri, înjurături și, dintr-un angajat care a fost promovat și apreciat pentru munca sa, a devenit unul respins, incapabil, umilit pentru că a stat 2 ani pentru creșterea copilului.

Petenta arată că, urmare a presiunilor suportate, a demisionat în data de 27.09.2018 iar prin decizia nr.242/19.10.2018 au încetat raporturile de muncă cu societatea.

Petenta solicită sancționarea faptelor de discriminare comise de reclamată și obligarea acesteia să publice în mass media un rezumat la hotărârii prin care se va constata săvârșirea contravenției.

Susținerea reclamatei

7. -

V. Motivele de fapt și de drept

8. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta reclamă că SC I.T.D-K SRL, in calitate de angajator, i-a încălcat drepturile privind revenirea pe același post la întoarcerea din concediul de creștere copil.

Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată manifestă un comportament discriminator față de petenta prin măsurile dispuse cu privire la schimbarea locului de muncă al salariații la revenirea din concediul de creștere copil, respectiv dacă măsurile s-au materializat într-un tratament diferențiat al petentei față de ceilalți salariați al unitatii.

Astfel, Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

Colegiul director admite că speța reprezintă un aspect de natura conflictelor de dreptul muncii, și că solicitarea petentei de a se "dispune măsurile pentru reglementarea și punerea în acord a situației de drept cu cea de fapt a locului de muncă" nu poate avea loc decât în condițiile art. 231, art. 232, și art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, potrivit căroră:

"Art. 231 - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă";

"Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială";

"Art. 269 - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii."

Cu toate acestea, petiția vizează aprecierea incidenței în speță a O/G nr.137/2000, încadrarea faptelor ca și contravenții pentru comportament discriminatoriu, fiind de competența exclusivă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În consecință, CNCD va reține spre analiză sesizarea petentei din punct de vedere al calificării comportamentului față de aceasta ca discriminare.

Analizând documentația depusă la dosar, Colegiul director apreciază că poate fi identificat criteriul de discriminare a persoanei care se întoarce din concediul de creșterea și îngrijirea copilului atât în situația familială (care se include în termenul utilizat de lege, „orice alt criteriu”) cât și în sex. Astfel, diferențierea are la bază pe de o parte un criteriu al situației familiale, pe de altă parte criteriul sexului.

Art.2 pct.3 din OG.137/2000 prevede: „Orice comportament activ ori pasiv, care prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau o comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.,,

Art.4 din OG.137/2000 prevede: „în înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este aceea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.,,

Conform art.5 pct 2 și 3 din OG.137/2000 prevede: „Orice discriminare directă sau indirectă

față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă apartenență națională, rasă,culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familiala, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă. Constituie discriminare directă, actele și faptele de excludere,deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe din criteriile prevăzute la pct.2, care au ca scop sau efect neacordarea, restringerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.”

Cu toate acestea, Colegiul director constată că modificarea funcției ocupate de către petentă la revenirea din concediul de creștere al copilului nu a fost unilaterală și nu există dovada că s-a atins dreptul la muncă, protejată de Constituția României și O.G 137/2000 – art.7. „Dreptul persoanei care se întoarce din concediul de creștere a copilului la angajare cu atribuții identice celor de înainte de acest tip de concediu este garantat și prin Legea nr. 202/2002, respectiv O.U.G. nr. 111/2010. Prin urmare, modificarea funcției ocupate de petentă la întoarcerea din concediul de creștere copil și ulterior desfacerea contractului de muncă al acesteia prin demisie nu reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborate cu art. 2 alin. 3 și art 7 lit.b) și g) ale O.G. nr. 137/2000.

C.N.C.D reține că nu s-a făcut dovada încălcării drepturilor conferite petentei de O.U.G. nr. 111/2010, Constituția României și O.G 137/2000. Actele întocmite în vederea modificărilor aduse contractului individual de muncă au fost emise cu acordul părților iar drepturile salariale ale petentei nu au fost afectate.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu sunt probe care să ateste că s-a produs o faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 2 alin. 3 și art 7 lit. b) și g) ale O.G. nr. 137/2000, modificată.

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. Nu sunt probe care să ateste că s-a produs o faptă de discriminare conform art.2 alin.1), art. 2 alin.3), și art 7 lit. b) și g) din O.G nr.137/2000.

2. O copie a hotărârii se va transmite părților:

a)

b). S.C In Time Direkt-Kuriere SRL, ...

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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

Data redactării: 16.10.2019

Redactată și motivată: L.G. și M.M

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.