



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 982 din 18.12.2019

Dosar nr: 150/2018

Petiția nr: 1210/06.03.2018

Petentă

Reclamată: S.C. Provident Financial Romania IFN S.A

Obiect: discriminarea la locul de muncă la întoarcerea din concediu de creștere copil

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. Numele și sediul reclamatului

2. S.C. Provident Financial Romania IFN S.A. prin reprezentant legal- cu sediul în București, Calea Șerban Vodă, nr. 133, Central Business Park, etaj 1, Corp D-E, etaj 2, Corp D, sector 4

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, angajat în cadrul S.C. Provident Financial Romania IFN S.A ca business leader, reclamă faptul că angajatorul ,prin șeful ierarhic superior, i-a oferit soluția demisionării din poziția pe care o ocupă, în schimbul unor salarii compensatorii și, de asemenea, faptul că nu a beneficiat de creșterea salarială acordată celorlalți colegi cu aceeași funcție.

III. Citarea părților

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), părțile au fost citate pentru data de 21.05.2018 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) prin adresele nr. 1210/25.04.2018 și nr. 2428/25.04.2018. La acest termen a fost prezent doar reclamatul.

5. Ulterior, la solicitarea petentului ca urmare a neprimirii citatiei situație cauzată de schimbarea adresei de domiciliu s-a dispus recitarea pentru data de 27.11.2018. La acest termen doar petentul a fost prezent.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1210/06.03.2018, petentul, încadrat ca business leader la S.C. Provident Financial Romania IFN S.A, reclamă faptul că angajatorul i-a oferit să demisioneze, în schimbul unor salarii compensatorii și că nu a beneficiat de creșterea salarială acordată celorlalți colegi cu aceeași funcție, așa cum legislația aplicabilă în domeniu dispune.

8. Petentul a transmis prin e-mail faptul că, la data de 30 ianuarie, a fost abordat de către dl. ...care urma să-i fie superior direct, și care i-a propus să-și dea demisia contra unor salarii compensatorii. Acesta i-a spus ca are acordul departamentului Resurse Umane(HR) pentru plata a 3(trei) salarii compensatorii. În momentul în care petentul a refuzat, i-a spus că și în cazul în care decide să se întoarcă se va găsi o varianta pentru concedierea sa .

9 Petentul a revenit din concediul creștere copil în data de 1 februarie 2018. În momentul când a intrat in concediu avea un salariu net în jur de 4.900 lei. În timpul concediului de creștere copil, salariile colegilor de pe poziții similare în București au fost majorate din considerente de aliniere cu piața și responsabilități suplimentare care vin odată cu gestionarea mai multor oameni și zone mai întinse.

10.Potentul reclamă nerespectarea următoarelor dispoziții din Codul Muncii:” La incetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu dizabilitati sau a concediului paternal, salariaata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de munca ori la un loc de munca echivalent, avand condiții de munca echivalente, și, ce asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absentei.”

11. În urma celor întâmplate, petentul consideră că nealinierea beneficiilor sale are legătură cu refuzul de a demisiona și reprezintă o formă de intimidare practică în cazul său.

12. Fiind prezent la termenul de audiere din data de 27.11.2018, petentul susține aceleași aspecte pe care le-a formulat și în scris.

Susținerile reclamatei

13. Prin punctul de vedere depus cu nr.3061/31.05.2018, reclamatul afirmă că petentul, angajat al societății din data de 08.03.2010, în baza contractului de munca nr. 777/01.03.2010, a solicitat în data de 18.05.2016 suspendarea contractului sau de munca în vederea creșterii copilului, începând cu data de 01.07.2016. Astfel, societatea a dat curs cererii salariatului suspendând contractul individual de muncă al acestuia în conformitate cu art. 51, alin 1, lit a) din Legea 53 / 2003 - Codul Muncii, republicată.

14.În urma cererii de reluare a activității formulata de petent în data de 30.01.2018, prin care acesta solicită reluarea activității începând cu data de 01.02.2018, societatea a dat curs cererii și a emis Decizia nr. 2416 din 30.01.2018 prin care dispune încetarea suspendării contractului de munca a petentului. Astfel, salariatul și-a reluat activitatea în baza aceluiași contract de munca și în aceleași condiții, așa cum era prevăzut în contractul sau de muncă.

15.Luând în considerare interdicția legislativă de a face modificări pe perioada suspendării contractului individual de muncă, societatea a recurs, în vederea alinierii la noile denumiri ale pozițiilor din organizație, la modificarea funcției petentul în ziua imediat următoare reluării activității de către acesta. Astfel, s-a emis în data de 01.02.2018 actul adițional nr. 2739 la contractul de munca al petentului, cu aplicabilitate din data de 02.02.2018.

16.De asemenea, din dorința de a oferi o imagine cât mai clară asupra proceselor de revizuire salarială oferite de Provident Financial Romania angajaților săi, în cazul petentului a existat interdicția legală de a efectua orice fel de modificare (inclusiv de natură salarială) asupra contractului său de muncă pe perioada suspendării, respectiv 01.07.2016 - 01.02.2018.

17.Ca răspuns la e-mailul transmis de petent, reclamatul a comunicat acestuia faptul că managementul companiei a decis ca începând cu luna mai 2018 să procedeze la revizuirea (creșterea) salariilor angajaților sai, în limita bugetului alocat și aprobat cu aceasta destinație. Procesul de revizuire a salariilor a avut ca scop recunoașterea, recompensarea și motivarea angajaților pentru performanța și contribuția lor la afacerea companiei și a fost bazat pe următoarele criterii, ce au fost comunicate și managerilor din companie:

a. Angajați activi ce au obținut cel puțin calificativul „Eficient” în procesul de evaluare a performanței profesionale anuale, vizând îndeplinirea obiectivelor aferente anului 2017;

b.În cazul salariaților companiei, procentul de creștere salarială este recomandat de către

departamentul de resurse umane, însă poate ușor varia în funcție de: (i) nivelul salarial actual al fiecărui angajat, prin comparație cu nivelul mediu salarial al pieței pentru poziția deținută de angajat și (ii) în funcție de calificativul obținut de angajat la evaluarea performanței profesionale anuale aferente obiectivelor pe 2017 (Eficient, Foarte Eficient sau Remarcabil)

Angajații neeligibili în programul de revizuire salarială au fost:

a. angajații cu contractele de muncă suspendate în anul 2017 (concedii de creștere copil sau maternitate)

b. angajați cu data de angajare în 2018;

c. angajați care au obținut calificativ sub nivelul Eficient în procesul de evaluare al obiectivelor aferente anului 2017 (Parțial Eficient sau ineficient)

18. Deoarece procesul de revizuire a salariilor 2018 a avut aplicabilitate de la data de 01.05.2018 și a avut ca scop recunoașterea, recompensarea și motivarea angajaților pentru performanța și contribuția lor la afacerea companiei, i se reamintește petentului că a beneficiat de majorare salarială în valoare de 6%, în baza actului adițional număr 12791-333 din 20.04.2018, cu aplicabilitate din 01.05.2018, deși, potrivit criteriilor stabilite și comunicate de societate, acesta se afla concediu creștere copil în anul 2017.

19. În sprijinul susținerilor sale, reclamata înțelege să se folosească de proba cu înscrișuri, respectiv actul adițional nr. 2739/01.02.2019 la CIM nr. 777/01.03.2010, act adițional nr. 12791-333/04.20.2018 și certificatul de furnizare informații nr. 8762339 (de la ONRC)

V. Motivele de fapt și de drept

21. În fapt, Colegiul director reține că petentul sesizează cu privire la două aspecte: primul aspect discriminare la reîntoarcerea din concediu de creștere copil privind salarizarea, iar cel de al doilea aspect vizează conflict de muncă creat prin solicitarea demisiei petentului de către șeful ierarhic superior.

21. În drept, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă.

22. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

23. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

23. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

25. Față de susținerile petentului privind solicitarea demisiei primită din partea șefului ierarhic superior, analizate din punctul de vedere al incidenței prevederilor art. 2, alin.1 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul Director observa că în fapt, aspectele invocate în cauză, nu sunt probate.

26. Colegiul director mai reține că în lumina art. 20, alin. 6 din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. În acest sens, constată că petentul nu a depus nicio probă, totul rămân la stadiul de afirmație.

27. Având în vedere cele de mai sus și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține că fapta de discriminare nu este probată. Prin urmare, Colegiul consideră că nu se pot reține probe din care să reiasă susținerile petentului.

28. Față de celalalt aspect susținut de petent, respectiv discriminarea sa prin neacordarea măririlor salariale, O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prevederile art. 7 lit. a dispun:

„ constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale c acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; ”

29. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

a. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

b. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

c. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

d. Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

30. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

30. În speță, petentul susține că nu a primit aceleași mărimi salariale pe care le-au primit colegii săi, simțindu-se discriminat sub acest aspect.

31. Din susținerile și probele puse la dispoziția Consiliului, Colegiul director reține că partea reclamată arată că a depus documentul prin care arată că a fost acordată mărirea aferentă, astfel încât petentul să nu poată fi discriminat comparativ cu colegii săi și, de asemenea prevederile legale aplicabile să fie respectate. Raportat la aceste aspecte, Colegiul director reține faptul că unul dintre elementele faptei de discriminare, respectiv criteriul invocat de petent nu se confirmă nefiind probat de documentele depuse la dosar.

32. Astfel, Colegiul director reține că în cazul supus soluționării Consiliului și din actele existente la dosarul cauzei nu este vorba de nicio faptă de discriminare care să se încadreze în dispozițiile cuprinse în dispozițiile art.2, alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

33. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director este de opinie că aspectul sesizat privind neacordarea creșterilor salariale aferente nu se confirmă

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, faptele nefiind confirmate.

2. Aspectul sesizate de petent privind solicitarea demisiei sale de către șeful ierarhic superior nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării (lipsa probe), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENCZ – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

Data redactării: 09.01.2020

Redactată și motivată: CJ/PCS

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.