



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 88
din 03.02.2016

Dosar nr.: 544/2015

Petiția nr.: 5953/15.09.2015

Petent:

Reclamat:

Obiect: tratament umilitor, injust, degradant și discriminatoriu la adresa petentei la revenirea în unitate din concediu de creștere copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1., loc. București, reprezentată de societatea de avocatură,
cu sediul în București, str.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează tratamentul umilitor, injust, degradant și discriminatoriu la care a fost supusă la revenirea în unitate din concediu de creștere copil.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5953/02.10.2015 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 6379/02.10.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 13.10.2015. Având în vedere solicitarea formulată de partea reclamată în cadrul ședinței de audieri din data de 13.10.2015 de acordare a unui nou termen de audieri pentru formularea de apărări, părțile au fost recitate pentru termenul de 26.10.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, având funcția de Director General cu atribuții suplimentare aferente funcției de Director comercial în cadrul părții reclamate, arată că, la întoarcerea din concediul de creștere copil, a fost supusă unui tratament umilitor, injust, degradant și discriminatoriu de către partea reclamată.

4.1.2. Petenta precizează că de cinci ani și jumătate lucrează în cadrul grupului de societăți din care face parte partea reclamată, dar pe cât de frumoasă și meritoasă a fost evoluția sa profesională înainte de a deveni mamă în luna mai 2014, pe atât de catastofală și degradantă este situația sa profesională în momentul actual, ca urmare a revenirii sale din concediul de creștere copil.

4.1.3. Petenta prezintă în mod cronologic situația sa la locul de muncă, începând din 04.03.2010 (data angajării), continuând cu perioada în care a fost promovată în funcția de Director General și a fost de acord să păstreze și responsabilitățile funcției deținute anterior, aceea de director comercial, arătând eforturile pe care le-a făcut în timpul cât a fost gravidă, pentru bunul mers al societății în care lucra și faptul că și-a desfășurat activitatea chiar până în momentul la care avea programată operația de cezariană.

4.1.4. Petenta arată că pe perioada concediului de maternitate i s-a propus să revină la serviciu mai repede, dar să rămână oficial în concediul plătit de stat, petenta declinând aceste oferte. În plus, petenta menționează starea de sănătate a copilului său care avea reflux gastroesofagian, fiind supus unui tratament medicamentos, petenta fiind foarte obosită urmare a multor nopți nedormite pentru îngrijirea copilului, acesta necesitând și deplasarea în mod constant la medic.

4.1.5. În perioada concediului de creștere a copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, în data de 09.10.2014, petenta a fost chemată la sediul societății și i s-a comunicat verbal decizia de desființare a posturilor de management din cadrul părții reclamate și preluarea responsabilităților de către colegii din Centrofarm. Petentei i s-a solicitat să își caute serviciu pentru că *“poziția ta de director general a ieșit din schemă”* și pentru că oricum nu a făcut o treabă bună, nu s-a interesat de serviciu de când stă acasă cu copilul, cu toate că alte colegi care au născut au mai lucrat și de acasă și i s-a spus: *“Că poate nu derapau așa de rău lucrurile dacă tu nu ai fi avut un copil și ai fi continuat să lucrezi”*.

4.1.6. Petenta a întrebat dacă nu este loc și pentru ea în noile structuri, răspunsul a fost unul negativ, dar, la solicitarea petentei de a i se comunica în scris desființarea postului, petenta nu a primit nimic în acest sens.

4.1.7. În data de 15.10.2014 directorul general de la Centrofarm din vremea respectivă a anunțat prin e-mail toți angajații din Centrofarm S.A. și Plafar Retail S.R.L. că managementul Plafar Retail S.R.L. va fi asigurat de către Centrofarm. În urma acestei decizii anumite poziții au fost desființate, colegii petentei primind decizii de restructurare/disponibilizare. Unii dintre colegi s-au transferat la Centrofarm, alții au încheiat, ulterior demisiei din Plafar Retail S.R.L., noi contracte de muncă cu Centrofarm pentru aceleași poziții sau poziții similare. Alți colegi au renunțat la post și au plecat în alte societăți. A existat și o restructurare la Centrofarm. Petenta arată că o parte din colegi și-au păstrat funcțiile avute.

4.1.8. Petentei nu i s-a făcut nicio ofertă de transfer către Centrofarm, nu a fost notificată cu privire la transfer, conform dispozițiilor legale în vigoare, și nici nu i s-a propus o altă funcție sau o renegociere de salariu dacă nu îl mai susține, sugerându-i-se că nu mai este binevenită în companie.

4.1.9. Petenta arată demersurile pe care le-a întreprins în vederea revenirii din concediul de creștere copil (cererea scrisă din 24.02.2015 către angajator prin care arăta că dorește să-și reia activitatea cu data de 16.03.2015 solicitând adeverință pentru a intra în plata stimulentului de inserție și revenirea în scris din data de 05.03.2015). Petenta s-a adresat și ITM-ului care i-a recomandat să se prezinte la serviciu, chiar dacă angajatorul nu i-a comunicat niciun răspuns.

4.1.10. Petenta a revenit la serviciu în data de 16.03.2015 și i s-a eliberat, după multe insistențe, adeverința necesară acordării stimulentului de inserție nr. 219/16.03.2015 și decizia de reintegrare nr. 123/16.03.2015.

4.1.11. Încă din prima zi de serviciu, într-o discuție avută cu reprezentanții angajatorului pe marginea revenirii sale la serviciu, petentei i s-au pus în vedere următoarele aspecte: îi va fi afectată reputația *“e păcat ca angajatorii tăi care au contribuit la evoluția ta profesională să te vorbească de rău. Pentru că, o astfel de atitudine, să știi că nu creează deloc simpatie”*; nu va ieși nimic bun din această situație *“N-o să ai nimic de câștigat, crede-mă, din tot acest tătăboi”* și petenta va avea de îndurat cele mai ostile condiții de lucru posibile, în special din punct de vedere psihic *“Nu te va agreea nimeni aicea pentru că voi avea eu grijă de lucrul ăsta. O să fac o adunare generală cu toată compania și o să spun: Raluca nu mai are niciun post aici, se-nverșunează să se războiască cu noi, o vom parca la biroul trei și nimeni nu are voie să vorbească cu ea, pentru că nu sunteți subordonații ei. Și am încheiat aici subiectul. Vei fi o paria în acest birou. Este foarte apăsător să fie așa. Înțelegi? Deci nu poți să îți permiți să faci lucrul ăsta. Că te îmbolnăvești de cap. E păcat.”*

4.1.12. Petenta menționează, cronologic, evenimentele care s-au desfășurat, și arată că i s-a spus de către avocatul părții reclamate că va fi ținută în companie doar pentru că așa se ambiționează petenta, dar va fi concediată prin desființarea postului la momentul la care se vor fi împlinit 6 luni de la revenirea în unitate.

4.1.13. Petenta arată că este singura angajată a părții reclamate care nu beneficiază de telefon, laptop/computer, fiind obligată la revenirea în unitate să le predea. Este singura angajată căreia nu i se permite să citească ceva, să scrie, fiindu-i permis doar să deseneze pe șervețele, pe paharul de cafea sau pe bucăți de hârtie. Nu i se permite să dețină o agendă și să vorbească la telefon, repetându-i-se constant că singura sa atribuție este de a nu face nimic și că va fi concediată imediat de legea va permite.

4.1.14. Totodată, petenta este singura angajată căreia i s-a restricționat accesul în rețea, la sistemul de pontaj, la sistemul de zile libere, la intranet etc. Este singura angajată căreia nu i se permite să lucreze.

4.1.15. Deși managementul părții reclamate a fost transferat către Centrofarm (o altă societate din grup) cea mai mare parte din angajații deținând poziții de management în cadrul părții reclamate au fost transferați către Centrofarm în modalitatea acordului părților în cadrul transferului de întreprindere efectuat și deși pozițiile de director general și director comercial pe care petenta le deține sunt poziții de management, aceasta nu a fost transferată către Centrofarm.

4.1.16. Petenta arată că este singura angajată din cadrul Plafar Retail S.R.L. care nu și-a primit avansul și lichidarea lunii august și avansul lunii septembrie 2015 fără să i se dea vreo explicație.

4.1.17. Petenta a fost obligată să stea o perioadă de cinci luni într-o sală de ședință cu tablouri macabre, deși anterior intrării în concediul de maternitate/concediul de creștere copil beneficia de birou ca toți ceilalți colegi. Pe durata celor cinci luni de la revenire cât a stat în sala de ședință, petenta a fost obligată să țină mereu ușa închisă, deși în primele zile de la sosire nu a funcționat aerul condiționat și a fost foarte cald, sala de ședințe nefiind prevăzută cu ferestre.

4.1.18. În data de 01.04.2015, cu ocazia zilei de naștere a administratorului părții reclamate, deși toți colegii petentei au fost invitați să sărbătorească la restaurant, petenta a fost invitată să iasă din clădire pentru o durată de două ore și jumătate, în intervalul 12.30 și 15.00.

4.1.19. După cele cinci luni în care a fost obligată să stea cu ușa închisă, a fost obligată să țină ușa deschisă pe parcursul întregii zile, subliniindu-i-se că trebuie să stea cu ușa deschisă în permanență.

4.1.20. În data de 18.08.2015, petenta a fost obligată să se mute în spațiul comun pe unde intră și ies toți colegii, unde vin curierii și furnizorii etc, cu scopul de a face petenta să suporte privirile tuturor – priviri curioase să vadă reacția unui om pus să nu facă nimic, la un birou gol și căruia i se interzice să noteze, să aibă o agendă, să studieze o carte de specialitate.

4.1.21. Petenta este singura angajată căreia i se reproșează că societatea face eforturi pentru plata salariului.

4.1.22. Petenta menționează că niciun alt coleg din cadrul Plafar Retail S.R.L. nu este supus tratamentului la care este supusă petenta.

4.1.23. Petenta precizează, de asemenea, că este în perioada plății stimulentului de inserție cu toate că i s-a pus în vedere în repetate rânduri de către angajatorul Plafar Retail S.R.L. că va fi concediată imediat ce legea va permite.

4.1.24. Petenta mai arată că a fost și cercetată disciplinar, dar rezultatul cercetării disciplinare nu i-a fost comunicat. Petentei i s-a interzis de a desfășura activități personale în timpul serviciului și i s-a restricționat folosirea telefonului personal.

4.1.25. Petenta depune la dosar înscrisuri, fotografii și înregistrări audio în sprijinul susținerilor sale.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere raportat la aspectele sesizate și solicită respingerea petiției ca netemeinică și nelegală.

4.2.2. Partea reclamată arată că petenta ocupă funcția de Director General Societate Comercială având un salariu de 20812 lei/lună, conform contractului individual de muncă nr. 344/29.04.2011, modificat prin actul adițional 2/10.09.2012. Începând cu data de 01.09.2014, în temeiul cererii formulate de petentă (prin cererea nr. 461/13.08.2014) s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă pe durata concediului pentru creștere copil, conform deciziei nr. 593/01.09.2015. Prin cererea nr. 148/24.02.2015, petenta a solicitat încetarea suspendării contractului individual de muncă urmare a suspendării concedierii pentru creștere și îngrijire copil, fapt care s-a realizat prin Decizia nr. 123/16.03.2015.

4.2.3. Cu privire la desființarea postului ocupat de petentă, partea reclamată precizează că au fost desființate posturi de conducere din cadrul societății ca urmare a dificultăților economice pe care Societatea le traversează, acest lucru neavând legătură cu petenta. Prin hotărârea AGA din 08.10.2014 s-a dispus desființarea tuturor celor 10 posturi de management al societății și încheierea unui contract de management cu o altă societate și anume Centrofarm S.A. Începând cu data de 15.10.2014, întregul management al societății Plafar Retail S.A. a fost realizat de către Societatea Centrofarm S.A., conform contractului de management nr. 597/1444/15.10.2014. Toate posturile de conducere, inclusiv cel al petentei, au fost desființate, managementul fiind asigurat de către Centrofarm.

4.2.4. Cu privire la postul petentei, partea reclamată arată că singura persoană care nu a fost concediată, deși postul a fost desființat, este petenta, iar aceasta ca urmare a obligațiilor

legale pe care Societatea trebuie să le respecte, mai precis cele decurgând din art. 25 alin. 2 și 3 din O.U.G. nr. 111/2010. Obligația părții reclamante este aceea de a nu concedia petenta, ceea ce a și făcut, plătiind salariul acesteia de 20800 lei/lună.

4.2.5. Cu privire la acuzațiile aduse de către petentă, partea reclamată menționează că petenta nu amintește că la sediul în care își desfășoară activitatea nu mai este nicio altă angajată a S.C. Plafar S.R.L., societatea nemaivând angajați decât în magazinele de desfacere. Așadar comparația nu este făcută cu niciun alt salariat de la sediul societății. Petenta nu precizează faptul că este singura angajată care are un salariu lunar de 20800 lei, ceea ce echivalează cu salariul lunar a peste 20 de salariați din cadrul aceleiași societăți. De asemenea, petenta nu menționează ce anume ar dori să lucreze în condițiile în care nu își poate desfășura activitatea de Director General Executiv deoarece nu mai există nicio echipă de management în cadrul Plafar Retail S.R.L., funcția petentei este de coordonare a unei echipe de management și întregul management al societății este realizat de către o altă societate. Singura activitate pe care ar putea să o presteze petenta ar fi de director de magazin, cu un salariu de 1600 lei, fie funcția de vânzător cu un salariu lunar de 1300 lei. Partea reclamată arată că nu a discriminat-o pe petentă, ci doar a pus în aplicare o dispoziție legală ce interzice concedierea salariatului/salariatei aflat/ă în perioada de plată a stimulentei de inserție.

4.2.6. În opinia părții reclamante, tot ceea ce o interesează pe petenta este obținerea unor foloase necuvenite. Astfel, partea reclamată arată că petenta a solicitat în luna martie 2015, la scurt timp după revenirea sa la locul de muncă, suma de 249744 lei pentru a-și prezenta demisia, iar în luna septembrie 2015 a solicitat suma de 124872 lei, în situația în care societatea nu va plăti aceste sume de bani petenta urmând să se adreseze CNCD, ITM și Poliției. Partea reclamată arată că nu a dorit să plătească respectivele sume de bani solicitate și i-a indicat petentei să se adreseze instanțelor abilitate dacă apreciază că anumite drepturi i-au fost încălcate.

4.2.7. Cu privire la locul de muncă al petentei, partea reclamată arată că aceasta nu a fost mulțumită de faptul că a fost repartizată în cel mai spațios birou, având în vedere operele de artă din acel birou, fie de faptul că trebuia să închidă ușa, fie de faptul că trebuia să țină ușa deschisă. Ulterior, petenta s-a plâns de faptul că era singură în birou, ceea ce ar fi reprezentat o discriminare față de ceilalți salariați, fără a preciza care, pentru ca atunci când a fost mutată în birou cu ceilalți salariați ai Centrofarm S.A. petenta să se plângă că nu este corect și că ar reprezenta de fapt o corecție fiind supusă unei umilințe deoarece nu are nimic ce să muncească.

4.2.8. Partea reclamată menționează că atitudinea petentei a fost de la început una provocatoare, urmărind în mod constant să provoace angajatorul pentru ca ulterior să se victimizeze. Partea reclamată consideră că, pe parcursul lunilor de la întoarcerea din concediul de creștere copil, petenta a beneficiat de cele mai bune condiții de lucru, mult mai bune decât salariații altor societăți și nu s-a urmărit o deosebire de tratament, ci doar o bună organizare a societății, având în vedere faptul că la nivelul de sediu nu mai există niciun alt salariat al S.C. Plafar Retail S.R.L.

4.2.9. Cu privire la operele de artă din biroul petentei, partea reclamată arată că în respectivul birou se află patru tablouri ale unui mare pictor român care face parte din Școala de la Cluj, alături de cel mai mare pictor român contemporan Adrian Ghenie. Aceste tablouri sunt catalogate în operele de artă ale României și nu au fost așezate în mod special pentru petentă, iar tablourile se aflau afișate la toate ședințele pe care petenta le-a ținut în calitate de director general.

4.2.10. Cu privire la plata salariului petentei, partea reclamată arată că la data de 03.07.2015, pe rolul tribunalului București a fost înregistrat dosarul 25137/3/2015 care are ca

obiect procedura insolvenței – societăți cu răspundere limitată și, pentru a se evita intrarea în insolvență, societatea a încheiat o tranzacție cu creditorii acesteia, fie eșalonându-le datoriile, fie achitându-le. Partea reclamată precizează că a încercat să achite cât mai multe debite restante, motiv pentru care a preferat să plătească cât mai multe salarii mici înaintea plății salariului petentei (de 20 812 lei), acesta fiind motivul întârzierii plății acestuia, aspect pe care partea reclamată nu îl consideră ca reprezentând o faptă de discriminare.

4.2.11. În concluzie, partea reclamată precizează că, urmare a dificultăților economice pe care societatea le traversează, s-a dispus înlocuirea întregului sistem de management, concedierea unui număr de 10 persoane, administrarea societății realizându-se de o altă societate. Petenta este singura persoană care nu a fost concediată deoarece se află într-o situație juridică ce interzice concedierea sa. Având în vedere situația de excepție în care se află petenta, precum și situația de excepție în care se află Societatea și anume toate posturile de conducere au fost desființate, rezultă că societatea nu face altceva decât să își îndeplinească obligațiile legale.

4.2.12. Partea reclamată depune înscrisuri la dosar.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la adresa sa pe criteriul de gen și categorie socială (angajat) la revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani.

5.2. **În drept**, analizând faptele sesizate în petiție, 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 analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

5.3. 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.**

5.4. Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind **“situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”**.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

c) tratamentul 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

5.6. Din documentele aflate la dosar și susținerile sale, Colegiul director reține că petenta sesizează tratamentul umilitor, injust, degradant și discriminatoriu la care a fost supusă la revenirea în unitate din concediu de creștere copil. Petenta detaliază neajunsurile și atitudinea ostilă cu care s-a confruntat din partea angajatorului său la întoarcerea din concediu de creștere copil, faptul că i s-a reproșat că nu s-a interesat pe perioada cât a stat în acest concediu de situația societății care este una în dificultate de ordin economic și modul în care i s-a repetat constant că va fi concediată imediat ce dispozițiile legale o vor permite.

5.7. Referitor la susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că partea reclamată precizează că urmare a dificultăților economice pe care societatea le traversează, s-a dispus înlocuirea întregului sistem de management, concedierea unui număr de 10 persoane, administrarea societății realizându-se de o altă societate, iar petenta este singura persoană care nu a fost concediată deoarece se află într-o situație juridică ce interzice concedierea sa.

5.8. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială - post concediu de creștere și îngrijire copil, se întoarce la ultimul loc de muncă, dar postul său de conducere este desființat, petenta trebuind să-și desfășoare activitatea într-un alt spațiu, respectiv o sală de ședințe, izolată de restul angajaților, fără a avea la dispoziție un calculator, ulterior fiind mutată într-un spațiu comun, în tot acest timp nedându-i-se voie să facă nimic, stând la un birou gol și interzicându-i-se să noteze, să aibă o agendă, să studieze o carte de specialitate, restricționându-i-se și folosirea telefonului personal inserându-se în exprimare și termenul de "concediere".

5.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate părții reclamate trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul maternității și situația sa specială de persoană aflată în plata stimulentului de inserție. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul director reține că petenta se află într-o situație specială temporară, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, respectiv sex, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, întrucât sarcina nu poate fi atribuită decât femeii (în acest sens a se vedea cauza Dekker vs Stichting VJV).

5.10. În consecință, Colegiul director constată că situația de persoană ocrotită de dispozițiile legale, respectiv de dispozițiile OUG nr. 111/2010 privind concediu și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, prin art. 25 interzice expres și imperativ concedierea sa fiind în plata stimulentului de inserție, ceea ce poate fi introdusă sub categoria „*orice alt criteriu*”.

5.11. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. În speța de față, Colegiul director reține că petentei i-a fost lezat dreptul la demnitate.

5.12. Tratamentul petentei de către societatea reclamată reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

5.13. Art. 7, lit. a) din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a 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;”

5.14. Colegiul director apreciază faptul că petenta a fost discriminată și hărțuită la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității și protecția instituită de lege la întoarcerea la locul de muncă.

5.15. Starea de maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

5.16. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică, noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.17. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește modalitatea în care a fost tratată petenta la reîntoarcerea la locul de muncă, retragerea tuturor atribuțiilor precum și izolarea acesteia față de colegii săi.

5.18. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (**Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.**), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.

5.19. Colegiul director ia act de susținerile părții reclamante potrivit cărora s-a aplicat un tratament favorabil petentei în sensul repartizării către aceasta a unui birou spațios și acordării unui salariu foarte mare, însă, din ansamblul probatoriului administrat, acest aspect este practic anulat de măsurile luate cu privire la petentă, respectiv retragerea atribuțiilor avute, restricționarea accesului la rețeaua informatică, precum și izolarea de restul colegilor.

5.20. Nu poate fi privită ca o justificare obiectivă argumentarea potrivit căreia s-a procedat la mutarea petentei întrucât nu mai exista postul acesteia de conducere și nici aceea a spațiului de care dispune societatea în cauză.

5.21. Din probatoriul administrat, respectiv înregistrarea audio și înscrisurile depuse la dosar, a reieșit faptul că postul petentei a fost desființat și acesteia i s-a spus că va fi concediată imediat ce prevederile legale vor permite, petenta argumentând faptul că se află sub protecția instituită de lege. Cu această ocazie i s-a atras atenția petentei că în situația dată, respectiv refuzul de a găsi o modalitate de a părăsi compania de comun acord echivalează cu faptul de a nu a mai avea o carieră în firmă. Ulterior s-a procedat la izolarea petentei și la retragerea tuturor atribuțiilor avute.

5.22. Menținerea petentei în cadrul societății nu s-a făcut datorită dorinței angajatorului de a-i conferi protecția instituită, ci numai pentru că legea interzice concedierea acesteia, presiunile făcute asupra acesteia având drept scop încetarea raporturilor de muncă.

5.23. Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede la art. 10 alin.(8) faptul că “La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței”.

5.24. Totodată, art. 6 din același act normativ prevede faptul că:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

5.25. În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a fuzionat cu o altă societate, Centrofarmul, conform unei hotărâri a Consiliului de Administrație. Astfel, la întoarcerea din concediu, se creează o diferență substanțială chiar prin atribuțiile care i s-au dat petentei. În condițiile date, partea reclamată era obligată să asigure petentei toate drepturile ce decurg din postul de pe care a plecat în momentul în care a intrat în concediul de creștere copil.

5.26. Este evident că atitudinea angajatorului la adresa petentei, ulterior concediului de creștere și îngrijire copil, încalcă flagrant prevederile legislative în domeniu. Mai mult, Colegiul director nu reține niciun motiv care să ducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de activitatea desfășurată de petentă.

5.27. Colegiul director precizează că partea reclamată ar trebui să încurajeze și implicit să sprijine ideea de formare a statutului familial și să evite ca personalul să aibă o teamă în a-și forma o familie pentru că există riscul să existe consecințe negative pe plan profesional la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil.

5.28. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 , art. 2 alin. 5 și art. 7 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu prevederile art. 10 alin. 8 coroborat cu art. 6 alin. 1 și 3 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

5.29. Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, respectiv S.C. Plafar Retail S.R.L., prin reprezentant, cu amendă contravențională, în cuantum de 2000 lei, potrivit conform art. 2 alin. 11, art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 modificată și completată prin O.U.G. nr. 19/27.03.2013, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

5.30. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se

poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

5.31. Colegiul director a constatat că tratamentul aplicat petentei, femeie care are calitatea de mamă și care s-a întors din concediul de creștere a copilului, are o gravitate deosebită, efectele faptelor imputate părții reclamante având implicații negative, pe termen lung, asupra unei familii întregi.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare de către partea reclamată potrivit art. 2 alin.1, art. 2 alin. 5 coroborat cu art. 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și art. 10 alin. 8 coroborat cu art. 6 alin. 1 și 3 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
2. sancționarea părții reclamante, respectiv S.C. Plafar Retail S.R.L., prin reprezentant, cu sediul în București, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei potrivit conform art. 2 alin. 11, art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 modificată și completată prin O.U.G. nr. 19/27.03.2013, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
3. o copie a hotărârii se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice a Sectorului 2

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 2, dovada plății se va trimite către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Asztalos Csaba Ferenc – membru

Bertzi Theodora – membru

Dincă Ilie – membru

Gheorghiu Luminița – membru

Haller István – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Manole Florin Petre – membru

Data redactării: 22.02.2016

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP