



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 944 din data de 11.12.2019

**Dosar nr.:** 438/2018

**Petiția nr.:** 3717/11.06.2018

**Petent:**

**Reclamat:** S.C. ... S.A.

**Obiect:** posibile acte de discriminare săvârșite de societatea angajatoare asupra petentei în urma reîncadrării în muncă din concediu de creștere copil

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

...cu domiciliul în localitatea .. și cu comunicarea actelor de procedură la sediul secundar al Cabinetului Individual de Avocat ..

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților**

**S.C. ... S.A.**, cu comunicarea actelor de procedură la sediul Societatea de Avocați

..

#### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta reclamă faptul că la revenirea din concediu de creștere a copilului societatea angajatoare a refuzat să o reîncadreze pe postul deținut anterior și să îi actualizeze salariul brut la nivelul funcțiilor similare din unitate pe motiv că este singura salariată de naționalitate română din unitate și vorbitoare de limba română.

#### **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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 3717/27.06.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4196/27.06.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 17.07.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri petenta a fost absentă, iar partea reclamată a fost prezentă prin reprezentant legal.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 4578/16.07.2018 petenta a depus un punct de vedere, care a fost comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4651/19.07.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 4601/17.07.2018 partea reclamată a depus un punct de vedere, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 4657/19.07.2018;

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 4960/07.08.2018 partea reclamată a depus concluzii scrise.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 5021/09.08.2018 petenta a transmis o cerere de completare a probatoriului.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 5027/10.08.2018 petenta a transmis precizări față de probele administrate.

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 5044/13.08.2018 petenta a transmis precizări raportat la punctul de vedere exprimat de angajator.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 5179/23.08.2018 sunt comunicate părți reclamate adresele depuse de petentă și înregistrate sub nr. 5021/09.08.2018, 5027/10.08.2018, 5044/13.08.2018.

15. Prin adresa înregistrată sub nr. 6707/29.10.2018 partea reclamată depune un punct de vedere cu privire la înscrisurile depuse de petentă peste termenul de audieri, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6764/01.11.2018.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 7282/23.11.2018 petenta depune concluzii scrise.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

17. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 3717/11.06.2018 petenta susține faptul că la revenirea la locul de muncă din concediu de creștere a copilului, în data de 24.04.2018, a solicitat reîncadrarea pe funcția de Șef Schimb Departament Brânză Vaci/Brânzică și alinierea salariului la nivelul celui obținut de către salariații încadrați pe posturi similare ca responsabilități.

18. Petenta susține faptul că partea reclamată a făcut presiuni asupra sa pentru acceptarea unui post diferit de cel ocupat anterior concediului de creștere a copilului, mai exact postul de Șef de Schimb la Secția Produse Proaspete, motivând că postul de Șef Schimb Departament Brânză Vaci/Brânzică este ocupat.

19. De asemenea petenta susține că a beneficiat de un nivel de salariu inferior celui de la nivelul unității pentru funcții similare, scopul urmărit de societatea angajatoare fiind acela de a o determina să-și dea demisia.

20. Prin adresa înregistrată sub nr. 4578/16.07.2018 petenta a depus solicitarea de obligare a angajatorului de a depune la dosarul cauzei o copie a statului de personal și a statului de funcții la nivelul unității din Sf. Gheorghe sau o listă cu angajații de la nivelul unității, cu menționarea salariului brut pe ultimele 3 luni.

21. Prin adresa înregistrată sub nr. 4578/16.07.2018 petenta a depus un punct de vedere prin care a solicitat judecarea în lipsă și depunerea de către partea reclamată a unor înscrisuri în scopul probării celor sesizate.

22. Prin adresa înregistrată sub nr. 5021/09.08.2018 petenta a transmis o cerere de completare a probatoriului prin obligarea angajatorului de a depune informațiile necesare soluționării sesizării. În acest sens petenta arată că partea reclamată nu a depus înscrisurile solicitate în probațiune, respectiv o copie a statului de personal cu indicarea salariului brut și a statului de funcții la nivelul unității din Sf. Gheorghe sau dovada salariului brut realizat pe ultimele 6 luni de către șefii de schimb din Departamentul Producție Brânzică de casă și Departamentul Producție Produse Proaspete, documente în lipsa cărora petenta apreciază că sesizarea nu se poate analiza.

23. Prin adresa înregistrată sub nr. 5027/10.08.2018 și sub nr. 5044/13.08.2018, petenta susține că actele/faptele de discriminare săvârșite de societatea angajatoare asupra sa, în urma reîncadrării în muncă din concediu de creștere copil, au avut la bază criteriul de sex, criteriu categorie socială, existând indicii temeinice și pentru criteriile etnice; de asemenea petenta susține că respectivele fapte au fost săvârșite cu intenție, scopul final al acestora servind unor interese exclusiv personale ori de grup și nu unui interes obiectiv al companiei, conducerea insistând pe orice cale să determine obținerea unei demisii din partea sa.

24. În continuare, petenta prezintă discuțiile care au fost purtate în cadrul ședințelor din data de 04.05.2018, din data de 07.05.2018 și din data de 23.05.2018, ședințe care au fost convocate ca urmare a refuzului petentei de a semna actele adiționale de modificare a locului de muncă și a salariului; în acest sens, petenta arată că în cadrul primei ședințe au fost discutate atât aspectele privind condițiile de reîncadrare propuse de companie (modificare funcție și salariu) cât și obiecțiile petentei față de propunerile de modificare, în a doua ședință petenta a formulat încă o dată (atât verbal cât și în scris) obiecțiile cu privire la procedura de încadrare în muncă utilizată de ... S.A., utilizând și înscrisuri doveditoare, iar în cadrul ședinței din data de 23.05.2018 au fost rediscutate atât problemele privind reîncadrarea petentei cât și obiecțiile înaintate în scris de către aceasta.

25. Petenta susține că în cadrul ședinței din data de 07.05.2018 managerul ... a recunoscut că există o problemă de legalitate privind reîncadrarea în muncă a petentei, reprezentanții conducerii societății decidând că aceasta va fi supusă spre analiză Departamentului Juridic cu scopul declarat de a identifica o procedură astfel încât activitatea curentă a petentei în cadrul companiei (pe noua funcție) să redevină una corectă și legală.

26. Petenta susține că în cadrul ședinței din data de 23.05.2018 reprezentanții conducerii au stabilit într-un mod explicit că reîncadrarea petentei începând cu data de 24.05.2018 va fi cea conform Deciziei cu nr. 157/26.03.2018, pe funcția șef schimb la Departamentul brânză vaci/brânzică.

27. Petenta susține că după discuțiile purtate cu reprezentanții conducerii din data de 23.05.2018, s-a prezentat în Secția Brânză Vaci/Brânzică/Departament Producție în data de 24.05.2018, de unde a fost poftită afară de către șeful de secție, care i-a comunicat că discuțiile din cadrul ședinței din data de 23.05.2018 nu sunt valabile; de asemenea petenta susține că în aceeași zi a fost convocată o nouă ședință, în care i s-a comunicat acesteia faptul că a înțeles greșit discuțiile din ziua precedentă și că activitatea petentei în cadrul companiei va continua în forma propusă inițial, respectiv în funcția Șef Schimb secția Produse Proaspete.

28. Petenta susține că prin adresa nr. 1519/05.07.2018 ... S.A. i-a adus la cunoștință oferta completă denumită "Pachetul de compensații și beneficii" prin care compania propune modificarea salariului, după numirea în funcția Șef Schimb Produse Proaspete, la 3200 lei în schimbul retragerii petiției depuse la CNCD, ofertă pe care a declinat-o.

29. Petenta susține că în data de 02.08.2018, după încheierea perioadei de inducție în vederea încadrării funcției de Șef Schimb Produse Proaspete, a avut loc a 5 a ședință în care conducerea ... S.A. a solicitat petentei preluarea responsabilităților funcției de Șef Schimb la departamentul Produse Proaspete în schimbul salariului de 3200 lei, încadrarea petentei fiind modificată fără acordul petentei pe Departamentul Producție, subdepartamentul Produse Proaspete (înscris nr. 350/02.08.2018).

30. Prin Concluziile scrise înregistrate sub nr. 7282/23.11.2018, petenta susține că a respectat termenul indicat de CNCD ca termen limită pentru depunerea unui răspuns cu privire la punctul de vedere formulat de partea reclamată, considerând pe această cale îndeplinită procedura internă CNCD.

31. De asemenea, petenta susține că nu a extins obiectul petiției inițiale, în afirmațiile sale limitându-se strict la a formula un răspuns față de punctul de vedere formulat de partea reclamată.

32. Petenta reiterează faptul că partea reclamată nu a depus în probațiune înscrisurile solicitate a fi administrate, mai exact informații privind salariul brut realizat de Șefii de schimb din Departamentul Producție Brâncică de casă și Departamentul Producție Produse Proaspete, în lipsa unor date certe de salarizare la nivelul funcțiilor similare CNCD aflându-se în imposibilitatea analizării petiției formulate.

### **Susținerile părții reclamate**

33. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 4601/17.07.2018, partea reclamată susține că petenta a fost încadrată în funcția de inginer în industria alimentară în Departamentul Producție, în baza C.I.M. nr. 4241/19.03.2012, desfășurându-și activitatea în Departamentul de Producție în Secția Brânză de vaci-Brâncică.

34. Partea reclamată arată că, la revenirea anticipată din cel de-al doilea concediu de creștere copil, petentei i s-a adus la cunoștință de către manager industrial .. despre re tehnologizarea Secției Brânză de vaci-Brâncică, intervenită în perioada de 3 ani și 4 luni de lipsă a salariatei din activitate, precum și despre faptul că nu există posturi disponibile în respectiva secție, echipa fiind completă.

35. În continuare, partea reclamată susține că petentei i s-a propus să revină în activitate pe un post echivalent celui ocupat anterior, respectiv postul de șef de schimb la Secția Produse Proaspete, cu urmarea unui program de instruire asupra procesului tehnologic aferent, propunere pe care petenta a înțeles să o accepte prin semnarea unor documente (cererea de revenire în activitate pe postul de șef de schimb la Secția Produse Proaspete, planul de inducție pentru calificare pe postul de șef de schimb la Secția Produse Proaspete, fișa posului aferentă postului de șef de schimb la Secția Produse Proaspete).

36. Partea reclamată susține că după reîntoarcerea în activitate, petenta a beneficiat de salariul pe care îl avea anterior intrării în concediile de maternitate și creștere copil succesive.

37. Partea reclamată arată că în data de 07.05.2018 i-a propus petentei majorarea salariului de bază brut lunar de la 1.900 lei la 2.550 lei, urmând a beneficia de o nouă majorare salarială până la un total de 3.200 lei după finalizarea cu succes a Planului de Inducție pentru Calificare pentru postul de șef de schimb la Secția Produse Proaspete, majorare care i-ar fi adus salariul la un nivel comparabil cu al colegilor.

38. Partea reclamată arată că petenta a refuzat semnarea actului adițional la C.I.M. cu privire la prima majorare salarială propusă și a înaintat o cerere pentru reîncadrarea pe funcția de Șef Schimb Departament Brânză Vaci/Brâncică și pentru actualizarea salariului brut la nivelul funcțiilor similare din unitate.

39. Partea reclamată arată că, prin adresa nr. 1208/29.05.2018, și-a manifestat disponibilitatea de a efectua demersuri pentru ca petenta să își reia activitatea la Secția Brânză de Vaci/Brâncică după parcurgerea unui program de instruire de 2 luni și semnarea unei noi fișe de post.

40. În final, partea reclamată arată că în cadrul Departamentului de Producție nivelul salarial aferent funcției de șef de schimb este stabilit în funcție de nivelul de pregătire și competențele fiecărui salariat, în interiorul unor limite minimale/maximale și că finalizarea programelor de instruire în vederea însușirii proceselor tehnologice de fabricație a produselor reprezintă o cerință obligatorie pentru exercitarea propriu-zisă a competențelor de șef de schimb.

41. Prin concluziile depuse și înregistrate sub nr. 4960/07.08.2018, partea reclamată depune înscrisurile solicitate de petentă, mai exact copia statului de personal

și de funcții și contestă proba solicitată de petentă, respectiv indicarea salariului fiecărui salariat, fiind vorba despre informații confidențiale.

42. În continuare partea reclamată prezintă declarațiile date de martorii propuși și încuviințați în cadrul ședinței de audieri din data de 17.07.2018, mai exact ... - Manager Industrial și F.I. - Specialist Resurse Umane; astfel, partea reclamată reiterează faptul că, potrivit martorului D. M., petenta nu a formulat nicio obiecțiune și nu a exprimat nicio rezervă sau refuz cu privire la reluarea activității în cadrul secției Produse Proaspete cu prilejul discuțiilor din data de 23.03.2018; de asemenea, potrivit declarației martorului ... – persoană de naționalitate română, ... S.A. nu operează nicio distincție între angajați pe criteriul naționalității sau etniei și că nu operează discriminări în această privință, menționând că are deopotrivă colegi români și maghiari; de asemenea partea reclamată reiterează faptul că, potrivit martorului F.I., petenta a completat de bună voie, fără a fi constrânsă în vreun fel, formularul intern de revenire în activitate conținând precizarea că va activa în secția Produse Proaspete, l-a semnat și l-a înaintat martorei pentru demararea procedurilor interne corespunzătoare.

43. În ceea ce privește criteriile invocate de petentă pe baza cărora se consideră discriminată, mai exact gen și naționalitate, partea reclamată susține că nu s-a prezentat niciun indiciu sau început de dovadă în acest sens, motivele sesizării înaintate CNCD putând fi apreciate cel mult drept nemulțumiri pur subiective ale petentei față de nivelul veniturilor sale salariale actuale.

44. În final partea reclamată reiterează faptul că petenta nu se află într-o situație comparabilă cu cea a celorlalți șefi de schimb din Departamentul Producție, întrucât aceștia au parcurs programele de inducție/instruire profesională necesare pentru a-și putea desfășura activitatea; mai mult decât atât, partea reclamată concluzionează că i-a asigurat petentei, la revenirea din concediul de creștere copil, un loc de muncă echivalent cu cel deținut anterior și că i-a comunicat un proiect de act adițional având ca obiect majorarea salariului de bază brut lunar la 3.200 RON (ambele documente refuzate de petentă) după finalizarea programului de inducție/formare profesională.

45. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6707/29.10.2018, partea reclamată solicită să nu fie luate în considerare înscrisurile depuse de petentă peste termenul de audieri din data de 17.07.2018, având în vedere faptul că, potrivit procedurii interne a CNCD, s-a depășit termenul de completare a dosarului, petenta extinzând prin Precizările depuse în data de 10.08.2018 cadrul procesual antamat prin petiție.

46. De asemenea, partea reclamată reiterează că obiectul petiției cu privire la nivelul de salarizare este nejustificat în condițiile explicate deja anterior, petenta nefiind încadrată direct pe un salariu echivalent cu al celorlalți șefi de schimb din cauza faptului că, pentru a deveni aptă să presteze activitatea de Șef Schimb Departament Produse Proaspete, aceasta trebuia să finalizeze un Plan de Inducție, întrucât activitatea pe care a prestat-o anterior la departamentul Brânză Vaci-Brânzică nu se suprapune în tot cu cea de la Departamentul Produse Proaspete; mai mult decât atât, partea reclamată susține că, după finalizarea programului de inducție/formare profesională, i-a oferit petentei un pachet salarial de 3.200 lei.

47. În continuare, partea reclamată reiterează faptul că, la întoarcerea din concediu de creștere a copilului în vârstă de până la 2 ani, în exercitare prerogativei legale de a conduce societatea, i-a acordat petentei un post echivalent cu cel deținut anterior în cadrul departamentului de Produse Proaspe, cu respectarea articolului 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 (*"La încetarea (...) concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani /.../, salariați/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, deasemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței."*); având în vedere cele mai sus-menționate, partea

reclamată consideră că nu prezintă relevanță în speța de față faptul că postul petentei era ocupat la revenirea acesteia din concediu creștere copil.

48. În final, partea reclamată reiterează faptul că nu discriminează angajații în funcție de naționalitatea acestora și că o probă în acest sens o constituie însăși angajarea petentei în anul 2012, care nu ar fi avut loc dacă într-adevăr ... S.A. s-ar preta la astfel de acte de discriminare; în acest sens există și o declarație de martor luată la ședința de audieri din data de 17.07.2018; mai mult decât atât, petenta nu a adus nici o probă legată de această acuzație.

## **VI. Motivele de fapt și de drept**

49. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta reclamă neîncadrarea pe postul deținut anterior și neactualizarea salariului brut la nivelul funcțiilor similare din unitate, la revenirea din concediu de creștere a copilului, pe criteriu naționalitate și gen, pe motiv că este singura salariată de naționalitate română din unitate și vorbitoare de limba română.

50. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

51. 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.

52. 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.

53. 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”.

54. 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 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare ;

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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

55. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

56. Din documentele aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul reține că petenta a intrat în concediu de creștere și îngrijire copil (două concedii succesive), iar la întoarcerea sa, după o perioadă de 3 ani și 4 luni, a solicitat reîncadrarea pe funcția de Șef Schimb Departament Brânză Vaci/Brânzică și alinierea salariului la nivelul celui obținut de către salariații încadrați pe posturi similare ca responsabilități, dar pentru că postul era ocupat i s-a oferit postul de Șef de Schimb la Secția Produse Proaspete. În acest sens, a semnat o fișă de post, care este anexă la CIM, dar nu și un act adițional la CIM, cum prevede Codul muncii (Legea nr. 53/2003).

57. Se impunea de altfel îndeplinirea cumulativă a obligațiilor legale, a prevederilor art. 17 alin. 5 *„orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.”*, dar și a prevederilor art. 41 *„(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod. (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; e) salariul; f) timpul de muncă și timpul de odihnă.”*

58. Partea reclamată susține că secția de Brânză de vaci/Brânzică a fost tehnologizată și modernizată în perioada cât a lipsit petenta, iar la reîntoarcerea în activitate, la respectiva secție nu mai existau posturi disponibile, echipa fiind completă.

59. În 24.04.2018 petenta a semnat fișa de post, iar ulterior, în zilele de 26 și 28 ale aceleiași luni, au fost emise acte adiționale de modificare a felului muncii, respectiv modificarea salariului, pe care petenta a refuzat să le semneze. De asemenea în 05.07.2018 i s-a oferit petentei "Pachetul de compensații și beneficii" prin care compania propune modificarea salariului, după numirea în funcția Șef Schimb Produse Proaspete, la suma de 3.200 lei în schimbul retragerii petiției depuse la CNCD, ofertă pe care aceasta a declinat-o.

60. În data de 02.08.2018, după încheierea perioadei de inducție în vederea încadrării funcției de Șef Schimb Produse Proaspete, a avut loc o ședință în care conducerea ... S.A. a solicitat petentei preluarea responsabilităților funcției de Șef Schimb la departamentul Produse Proaspete în schimbul salariului de 3.200 lei, încadrarea petentei fiind modificată fără acordul petentei pe Departamentul Producție, subdepartamentul Produse Proaspete.

61. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială - concediu și

post concediu de creștere și îngrijire copil, se întoarce la ultimul loc de muncă, pe aceeași poziție conform CIM, însă are alte atribuții prin fișa postului.

62. Așa cum se arăta mai sus, 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.

63. În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoanele aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

64. Astfel, în cazul reorganizării, respectiv restructurarea posturilor cu consecința directă ori indirectă a modificării raporturilor de muncă/concedierii trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (salariată aflată în concediu de creștere copil) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia.

65. În prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă aflată în concediu de creștere și îngrijire copil, respectiv 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. 7 din O.G nr. 137/2000, 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.

66. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul 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 imputată decât femeii (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

67. Cu privire la criteriul naționalitate invocat de către petentă, Colegiul director decide că nu poate fi reținut, prin prisma faptului că angajatorul i-ar fi îngăduit dreptul la muncă pe motiv că este de naționalitate română, deoarece din probatoriul depus, mai sunt și alte persoane de naționalitate română care lucrează în societate.

68. În ceea ce privește 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.

69. Mai sus, Colegiul director reiterează situațiile care sunt exceptate de la obligativitatea aplicării unui tratament egal situațiilor identice/similare (vârstă, cerință ocupațională reală și măsură afirmativă). În situațiile speciale precum cea de față, legiuitorul național face posibilă o astfel de justificare obiectivă doar în concordanță cu prevederile art. 21 alin. 3 din OG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de



muncă, *“Dispozițiile alin. 1 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii”*.

70. 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 decis să îi modifice petentei locul/felul muncii după întoarcerea din concediu de creștere și îngrijire copil, modificându-i atribuțiile din fișa postului pe motiv că postul deținut anterior era ocupat de către alt angajat. Este lesne de înțeles că poziția petentei nu putea să rămână o perioadă îndelungată de timp neocupată, iar angajatorul trebuia să țină cont de faptul că petenta s-a aflat în concediu de creștere copil. Mai mult, Colegiul nu reține niciun motiv care să conducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de prestația petentei.

71. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul constată încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) și lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată care prevede *“constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei 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; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;...”* coroborat cu prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 (r3) privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați *“(8) 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, salariați/salariații au 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.”*

72. 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 amenzi, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că modificarea raportului de muncă, fie și doar prin modificarea fișei postului, îngreuește dreptul petentei de a se întoarce la ultimul loc de muncă, ori echivalent, deținut înainte de starea de graviditate, naștere și creștere copil.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2, alin. 1 și art. 7 lit a) și lit. b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată coroborat cu prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 (r3) privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

2. Sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei, potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Amenda se va achita la **Administrația Județeană a Finanțelor Publice Covasna**, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

#### **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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA - Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I./S.M.D.*

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 cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.