



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 228
din data de 17.05.2023

Dosar nr.: 433/2022

Petiția nr.: 4660/05.07.2022

Petentă:

Reclamat: S.C. PROFI ROOM FOOD SRL, prin reprezentant

, șef zonă

, șef tură

Profi Timișoara, prin reprezentant

, șef magazin

, șef tură

Obiect: tratament discriminatoriu al petentei după revenirea acesteia din concediul de creștere și îngrijire copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. **S.C. PROFI ROOM FOOD SRL**, cu punct de lucru în Bragadiru nr. 47 – 49, magazine 2779, jud. Ilfov, Cartier Latin

, șef zonă cu comunicarea actelor de procedură la sediul punctului de lucru în Bragadiru nr. 47 – 49, magazine 2779, jud. Ilfov, Cartier Latin, e-mail:

, șef tură cu comunicarea actelor de procedură la sediul punctului de lucru în Bragadiru nr. 47 – 49, magazine 2779, jud. Ilfov, Cartier Latin, e-mail:

Profi Timișoara cu sediul central în Calea Sever Bocu nr. 31, Timișoara

, șef magazin cu comunicarea actelor de procedură la sediul punctului de lucru în Bragadiru nr. 47 – 49, magazine 2779, jud. Ilfov, Cartier Latin, e-mail:

, șef tură cu comunicarea actelor de procedură la sediul punctului de lucru în Bragadiru nr. 47 – 49, magazine 2779, jud. Ilfov, Cartier Latin, e-mail

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare, prin adresele nr. 4660/28.07.2022, respectiv nr. 5283/28.07.2022 au fost citate părțile pentru data de 23.08.2022.



4. Prin adresa nr. 6223/12.09.2022 au fost transmise petentei punctele de vedere depuse de către părțile reclamate. (fila 25 la dosar).

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Prin adresa nr. 4660/05.07.2022 petenta susține că este angajată a S.C. PROFI ROOM FOOD SRL, punct de lucru Bragadiru. După întoarcerea din concediu de creștere și îngrijire copil /2 ani, șefele de tură – C. N. și C. N., nu i-au permis accesul la computer, acestea susținând că șefa de magazin, C. I., le-a interzis acest lucru. Părțile reclamate au dat-o pe petentă afară din birou pe motiv că în cadrul societății au intervenit multe modificări. De asemenea, petenta susține că a fost amenințată, jignită, adresându-i-se cuvinte precum „*nebună, proastă, obraznică*”. Petenta a fost obligată să își desfășoare activitatea alături de ceilalți angajați, aranjând marfa, aplicarea prețurilor pe produse etc.

6. Petenta susține că abia după două săptămâni a reușit să comunice cu șeful de zonă P. S., partea reclamată propunându-i să o retrogradeze din funcție și să plece din magazin, afirmând că nu mai are loc, iar dacă nu va dori acest lucru o va muta la Crevedia, ori o va muta într-un alt magazin, de unde va pleca singură.

7. Petenta mai precizează că celorlalți colegi având aceeași funcție li s-au mărit salariile, iar, la momentul depunerii plângerii, aceasta a fost trimisă la școlarizare, deși acest lucru ar fi trebuit să se dispună la revenirea petentei din concediu, ci nu după o lună de activitate. (fila 1 la dosar).

Susținerile părților reclamate

S P, Area Sales Manager

8. Prin punctul de vedere depus, având nr. 6069/05.09.2023 (fila 15 – 17 la dosar), reclamatul susține faptul că a fost contactat de către petentă înainte de reluarea raporturilor de muncă pentru a fi întrebat la ce magazin va trebui să se prezinte. Reclamatul i-a comunicat că se va reîntoarce la magazinul la care a lucrat anterior intrării în concediul de creștere și îngrijire copil.

9. De asemenea, având în vedere că nu o cunoștea personal și pentru a exista o acomodare ușoară a acesteia în momentul reîntoarcerii la locul de muncă, i-a propus să aibă o discuție în sensul celor de mai sus pentru a stabili pașii ulterioarei reîntoarcerii la locul de muncă, raportat la absența acesteia de 2 (doi) ani și 5 (cinci) luni de la locul de muncă, dublat de faptul că, în tot acest timp, au fost modificate procedurile de lucru, proceduri pe care aceasta va trebui să le cunoască și să le asimileze.

10. În ceea ce privește declarația petentei cu privire la faptul că abia după 2 (două) săptămâni au putut purta o discuție, reclamatul susține faptul că manageriază mai multe magazine în zona pe care o gestionează, respectiv un număr de 12 (douăsprezece), pe care le vizitează prin rotație, timpul fiind destul de scurt între vizitele pe care le face între acestea; De asemenea, subliniază faptul că, în săptămână la care petenta face referire, reclamatul s-a a avut problemă personală și a fost nevoit să lucreze doar 2(două) zile iar în săptămâna următoare petenta a fost în concediu medical.

11. Ținând cont de timpul scurs între data plecării și data reîntoarcerii petentei, partea reclamată susține că a purtat o discuție cu colegele din magazin, rugându-le să desfășoare activitățile necesare în vederea reintegrării petentei treptat la locul de muncă, astfel încât aceasta să se adapteze atât cu programul de lucru, cât și cu ritmul de lucru din magazin. Unitatea comercială menționată mai sus este considerată centru de mentorat, altfel spus este unul dintre magazinele unde se învață și se școlarizează angajații noi, deci colegele implicate în procesul de adaptare/readaptare au fost evaluate și au expertiza necesară pentru a ajuta la integrarea/reintegrarea angajaților.

Integrarea/reintegrarea și, în același timp, școlarizarea au început odată cu reînceperea activității în magazin, cu toate că petenta nu a fost mulțumită de faptul că trebuie să urmeze un proces ce presupune învățarea procedurilor și aspectelor necesare desfășurării activității la standardele pe care compania le adopta, motiv pentru care petenta a considerat necesar și oportun să amenințe rând pe rând colegile care încercau și aveau drept obiectiv integrarea/reintegrarea și școlarizarea acesteia pentru a putea desfășura o activitate conformă, menționând că petenta le-a amenințat, afirmând: „**o sa vedeți voi că o sa merg la autorități și o să aveți toți probleme**”, fapt ce a generat în rândul colegelor în cauza o stare de frică în timp ce trebuiau să lucreze cu aceasta, simțindu-se amenințate și intimidată.

11. Deși, în discuția avută cu petenta, care „*a cam uitat din proceduri*”, aceasta a considerat ca este oportun să manifeste reproșuri și nu a dat dovadă că dorește sau că este interesată să desfășoare o activitate în conformitate cu nivelul funcției deținute și în conformitate cu standardele pe care compania le adopta. În timpul în care petenta a fost în concediu creștere copil, magazinul mai sus menționat a trecut printr-o transformare conceptuală, prin adăugarea unor raioane noi, motiv pentru care aceasta nu avea cunoștințele necesare pentru exercitarea funcției, motiv pentru care școlarizarea acesteia era absolut necesară pentru a atinge nivelul de cunoștințe necesare în vederea conducerii magazinului și, implicit, a persoanelor din subordine, dar aceasta a manifestat o reticență vădită în a depune eforturile necesare și utile în vederea asimilării informațiilor pentru funcția deținută. Referitor la afirmațiile acesteia cu privire la schimbarea funcției, reclamatul susține faptul că petenta a fost reintegrată/repusă în situația anterioară, fiind respectată poziția avută anterior, iar, conform legislației în vigoare, în raporturile de muncă dintre părți pot interveni modificări, cu acordul acestora.

12. Având în vedere această situație, consideră că petenta trebuia și era necesar să urmeze programul de pregătire pentru a putea asimila și învăța procedurile necesare în vederea desfășurării activității de zi cu zi, motiv pentru care cel mai probabil la finalul acestei perioade de pregătire și prin concursul acesteia va ajunge în situația în care pregătirea teoretică și practică să fie la nivelul necesar desfășurării activității în conformitate cu standardele percepute de funcția deținută.

C N, șef tură

13. Prin adresa nr. 5752/23.08.2022 partea reclamată susține că la momentul reîntoarcerii în activitate, petenta a primit echipament nou, aceasta exprimându-ți nemulțumirea că nu a primit un număr mai mare de cămăși. De asemenea, a fost ajutată pentru a cunoaște noile proceduri, având acces la calculator, nu a fost dată afară din birou, petenta exprimându-și în mod constant nemulțumirea față de acțiunile dispuse. Faptul că a etichetat produse, a participat la aranjarea mărfii, reprezintă activități care fac parte din procedurile zilnice de lucru, atribuții realizate și de către alte persoane aflate în poziții similare. (fila 29 – 33 la dosar).

S.C. PROFI ROOM FOOD SRL, prin reprezentant

14. Prin adresa nr. 5709/19.08.2022 (fila 34 – 39 la dosar) partea reclamată menționează faptul că Societatea administrează la nivel național o rețea de magazine de retail alimentar și bunuri de larg consum compusă din peste 1500 de magazine, în diferite formate, și se află într-o continuă expansiune. Respectarea cadrului legal aplicabil domeniului în care activează, precum și permanenta îmbunătățire a relației cu clienții și cu comunitatea în cadrul căreia activează, reprezintă o preocupare permanentă și una din premisele dezvoltării activității desfășurate.

15. Ca urmare a încetării concediului de creștere și îngrijire copil (CIC), la data de 03.06.2022, petenta și-a reluat activitatea în cadrul Societății, la Magazinul Profi nr. 2779 din Bragadiru nr 47- 49, județ Ilfov („Mag. Profi 2779”). Societatea operează mai multe

formate de magazine (Profi Super, ProfiGo, Profi City, Profi Loco), relativ recent lansând un nou concept de magazine – Monaco. Înaintea suspendării contractului individual de muncă încheiat cu petenta ca urmare a beneficiii de CIC, magazinul în care își desfășura activitatea funcționa pe format standard. Urmare a lansării noului concept de magazine, în perioada în care petenta s-a aflat în CIC, Mag. Profi 2779 a trecut printr-un proces de modernizare, fiind efectuate lucrări de reamenajare și modernizare, adăugare de raioane noi, sortimente noi (raion coffe corner, vitrina cu mâncare preparată termic), elaborate sau, după caz, adaptate proceduri de lucru specifice noului format.

16. Așadar, la revenirea petentei din CIC, aceasta și-a reluat activitatea în cadrul aceluiași magazin, pe care l-a găsit schimbat atât sub aspect estetic cât și procedural. Necunoscând noile proceduri de lucru determinate de implementarea noului concept de magazin, s-a procedat la școlarizarea petentei astfel încât aceasta să-și poată desfășura activitatea în condiții optime. Pentru început, cum locul muncii a fost stabilit la nivelul Mag. Profi 2779, reșcolarizarea a debutat la acest punct de lucru. Din păcate, din cauza modului în care petenta a ales să relaționeze cu noii colegi de serviciu în cadrul procesului de școlarizare, s-a decis mutarea acesteia la un alt magazin, pentru continuarea școlarizării în condiții optime. Prin urmare, începând cu data de 11.07.2022, cu acordul petentei, aceasta a fost mutată la Mag. 2083 București, str. Libertății.

17. Societatea nu a instruit vreo persoană din cadrul magazinului să obstrucționeze accesul acesteia la anumite echipamente iar, contrar afirmațiilor sale, cu titlu exemplificativ, la data de 23.06.2022 petenta a procesat avize de însoțire a mărfii – anexa 1, care nu ar fi putut fi operate în lipsa accesului la un sistem informatic.

18. Cu privire la afirmația petentei că șefele de tură au informat-o că s-au adus multe modificări în procesul de lucru, după cum s-a menționat anterior, implementarea noului concept de magazin a determinat schimbarea anumitor fluxuri și proceduri de lucru, în acest sens fiind organizată și reșcolarizarea petentei. În urma analizei interne, s-a concluzionat că petenta a avut o atitudine ostilă, refuzând să se supună întru-totul procesului de școlarizare, afirmând că are experiență și cunoaște mai bine ce presupune gestionarea unui magazin.

19. Firește, afirmațiile precum că șefele de tură i-ar fi adresat cuvinte jignitoare petentei, rămân nefondate și simple alegații, atât timp cât nu au fost probate de către petentă, consideră partea reclamată.

20. Un alt aspect sesizat de către petentă este faptul că șeful de zonă, S P, ar fi discutat despre funcția angajatei abia după două săptămâni de la revenirea la locul de lucru și că ar fi adresat amenințări cu retrogradarea din funcție, precum și cu mutarea acesteia la un alt magazin. Cu privire la acest aspect, partea reclamată susține că s-a discutat într-adevăr cu petenta, dar în contextul în care aceasta nu reușea să asimileze noile proceduri de lucru și să respecte programul de reșcolarizare. În aceste condiții, în care nu-și putea exercita corespunzător atribuțiile de serviciu, i s-a propus mutarea la un magazin în format standard, pentru care avea cunoștințele și aptitudinea de a îndeplini atribuțiile unui șef de magazin. Întrucât petenta a refuzat să fie mutată la un alt magazin, pe aceeași poziție, de șef de magazin, alternativ, i s-a propus schimbarea funcției pe o perioadă determinată, pe postul de șef de tură, ceea ce i-ar fi permis asimilarea informației și a procedurilor mult mai ușor, urmând ca, ulterior, la asimilarea completă a procedurilor de lucru, să fi revenit pe funcția de șef de magazin.

21. În condițiile în care petenta a refuzat schimbarea funcției, dar și mutarea la un magazin de format standard, s-a decis de comun acord, trimiterea la reșcolarizare la Mag nr. 2083, tocmai pentru ca școlarizarea să se desfășoare într-un mediu neconflictual.

22. Petenta face trimitere și la o mărire de salarii a celorlalți angajați din magazinul unde și-a desfășurat activitatea, pretinzând că acesteia nu i-au fost acordate aceste beneficii salariale. Față de această afirmație, partea reclamată arată că salariul se stabilește prin negociere individuală, subscrisa neavând obligația de a majora salariul tuturor angajaților.

Majorarea salarială poate să aibă în vedere criterii multiple precum: vechimea în muncă, productivitatea și eficiența individuală, loialitatea și implicarea, etc. De asemenea, nu este lipsit de relevanță faptul că petenta și-a reluat activitatea de scurt timp, după un concediu prelungit, așa încât, în lipsa prestării muncii pe o perioadă lungă, coroborat cu necesitatea adaptării acesteia la noile proceduri de lucru dar și cu asimilarea înceată a acestora, pretenția petentei de a beneficia de o majorare a salariului este nejustificată. Nu mai puțin relevant este și faptul că aceasta nu a avut inițiativa inițierii unei negocieri individuale a drepturilor salariale exprimându-și, pe calea plângerii formulate, nemulțumirea față de salariu.

23. Se menționează că, la reluarea activității, petenta a beneficiat de aceleași drepturi salariale pe care le-a avut la momentul suspendării contractului individual de muncă, fiindu-i plătit salariul și beneficiile adiționale – bonusuri în funcție de targhet și cifra de afaceri a magazinului.

C I, șef magazin

24. Prin adresa nr. 5748/22.08.2022 (fila 45 la dosar) partea reclamată susține faptul că petenta a fost susținută și instruită de către aceasta și de către colegile acesteia, arătându-i tot ce nu își mai amintea și, în același timp, i-au fost prezentate toate informațiile necesare în vederea desfășurării activității în raport cu toate regulile interne. Cu toate acestea, chiar din momentul în care aceasta a revenit din concediul de creștere copil, petenta a manifestat un aer de superioritate și a proferat tot felul de cuvinte la adresa acesteia și a familiei ei, fapte și acțiuni contrare aspectelor relatate de aceasta în reclamația formulată.

25. Cu toate acestea, având în vedere modul petentei de a se manifesta și felul în care a relaționat cu colegii de muncă, în tensiunea momentului/momentelor, i-a spus că este "obraznică"; petenta, continuând manifestarea ostilă mai sus amintită, a făcut următoarea afirmație: *"n-ai studii superioare, că dacă aveai, știai că stai ilegal aici pe magazin"*. În raport cu cele adresate, reclamata i-a replicat petentei nu are cum să știe ea ce studii are, afirmația fiind o *acuză nefondată*.

26. Menționează că petenta a avut permanent acces la calculator, deoarece aceasta a operat recepția mărfii, etichete de preț și multe altele, iar parolele la procedurile pe care le efectua zilnic, sunt salvate în fiecare aplicație folosită în desfășurarea activității. Raportat la aceasta situație, precizează faptul că, în momentul în care a întrebat-o dacă are cod de casier, aceasta i-a comunicat că nu are, iar, când a întrebat-o de ce nu și-a făcut, petenta a spus că nu i-a făcut nimeni. Reclamata consideră că, în calitate de șefă de tură, petenta ar fi putut să își facă singură codul de casier. Ca urmare a situației create, reclamata i-a făcut cod de casier, însă petenta i-a spus că nu știe să lucreze pe casa de marcat.

C N, șef tură

27. Prin adresa nr. 5751/23.08.2022 partea reclamată susține faptul că petenta a fost susținută în activitatea desfășurată, având acces la calculator. (fila 46 – 47 la dosar)

V. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 alin. (1);

- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

28. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin.

(1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,
- la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

29. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

30. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- *existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;*

- *existența unui criteriu de discriminare;*

- *existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;*

- *tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;*

- *existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.*

31. Conform art. 10 alin. (8) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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.

32. Conform art. 10 alin. (1) din același act normativ, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Art. 10 alin. (1), (2), (3) și (8) Legea 202/2002

(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(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.

33. În materia probelor, în cursul procedurii de soluționare a petițiilor privind fapte sau acte de discriminare se aplică principiul inversării sarcinii probei, ca excepție relativă la principiul din dreptul comun „*onus probandi incubit actori*”, potrivit căruia sarcina probei revine celui care face o propunere (afirmație) înaintea judecății.

34. Potrivit art. 20 alin. 6 sarcina probei este împărțită:

"Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare".

35. Astfel, practic suntem în prezența unei prezumții relative de discriminare, partea reclamată având sarcina de a proba că faptele nu sunt fapte de discriminare conform legislației în vigoare, existența unui scop obiectiv al faptei reclamate, scop ce a fost atins prin mijloace adecvate și necesare, sau orice alte împrejurări de fapt sau drept care scoate fapta de sub incidența legislației antidiscriminare.

36. Prin urmare, pentru a putea fi impusă în sarcina reclamatului, de a răsturna prezumția de discriminare a petentei, acesta din urmă trebuie să depună un minim de probatoriu care să permită a se presupune existența faptei, până la proba contrară.

37. Ori, având în vedere cele mai sus expuse, precum și a documentelor existente la dosarul cauzei, Colegiul observă că nu sunt probe din care să rezulte faptul că petenta a fost dată afară din birou, sau că aceasta a fost amenințată, jignită, adresându-i-se cuvinte precum „nebună, proastă, obraznică”.

38. Raportat la faptul că petenta avea atribuții de a eticheta produse, gestionarea produselor, Colegiul director reține, din punctul de vedere depus de către părțile reclamate că etichetarea produselor, aranjarea mărfurilor sunt activități care fac parte din procedurile zilnice de lucru, atribuții realizate și de către alte persoane aflate în poziții similare.

39. Raportat la faptul că celorlalți colegi cu aceeași funcție au beneficiat de mărimi salariale, iar la momentul depunerii plângerii petenta a fost trimisă la școlarizare, Colegiul director apreciază faptul că există un tratament diferențiat pe baza criteriului maternității.

40. **În drept**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

41. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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*”.

42. Potrivit art. 7 din O.G. nr. 137/2000 constituie contravenție 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:



”b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;”

43. Raportându-ne la prevederile Legii 202/2022 menționată mai sus și coroborat cu prevederile naționale și europene, se are în vedere situația specială în care se află femeia în concediu de maternitate și creștere copil și interzice orice formă de discriminare a acesteia pe perioada respectivă.

44. Colegiul director mai are în vedere și prevederile OUG nr. 124/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială în care se stipulează următoarele: *„Perioada concediului pentru creșterea copilului în varsta de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.”* Asadar, perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani (în cazul copilului cu handicap) reprezintă vechime în muncă și în serviciu, precum și vechime în specialitate, avându-se în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

45. Colegiul director reține faptul că, la întoarcerea în activitate a petentei, aceasta a constatat faptul că ceilalți colegi având aceeași funcție li s-au acordat mărituri salariale, iar, la momentul depunerii plângerii, aceasta a fost trimisă la școlarizare, deși acest lucru ar fi trebuit să se dispună la revenirea petentei din concediu, ci nu după o lună de activitate.

46. De asemenea, Colegiul director reține din punctul de vedere depus de către partea reclamată S.C. PROFI ROOM FOOD SRL, prin reprezentant (nr. de înregistrare 5709/19.08.2023, fila 38 la dosar), faptul că majorarea salarială poate să aibă în vedere criterii multiple precum: vechimea în muncă, productivitatea și eficiența individuală, loialitatea și implicarea, etc. De asemenea, nu este lipsit de relevanță faptul că petenta și-a reluat activitatea de scurt timp, după un concediu prelungit, așa încât, în lipsa prestării muncii pe o perioadă lungă, coroborat cu necesitatea adaptării acesteia la noile proceduri de lucru dar și cu asimilarea înceată a acestora, pretenția acesteia de a beneficia de o majorare a salariului a fost nejustificată. Nu mai puțin relevant este și faptul că aceasta nu a avut inițiativa inițierii unei negocieri individuale a drepturilor salariale, exprimându-și pe calea plângerii formulate nemulțumirea față de salariu.

47. Se menționează că la reluarea activității, petenta a beneficiat de aceleași drepturi salariale pe care le-a avut la momentul suspendării contractului individual de muncă, fiindu-i plătit salariul și beneficiile adiționale – bonusuri în funcție de target și cifra de afaceri a magazinului.

48. Colegiul director este de opinie că angajatorul nu a avut în vedere reglementările europene și naționale incidente în cauză, respectiv:

- Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 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, astfel cum a fost modificată prin directiva 2002/73/CE, iar pe de altă parte, de Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează stipulează la articolul 2 stipulează: *„(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legate, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială”.*

- *O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Orice tratament mai puțin favorabil*

al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare;

- Legislație națională:

Art. 159 Codul muncii – „la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală”

Art. 10 alin. (1),(2),(3) și (8) Legea 202/2002 - (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(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, salariata/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.

49. Prin urmare, Colegiul director reține că nemajorarea salarială a petentei la reîntoarcerea la locul de muncă reprezintă discriminare potrivit art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. b) din OG nr. 137/2000, republicată, art. 159 din Codul muncii, art. 10 alin 1-3 și 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, motivat de faptul că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, și anume refuzul acordării acestui drept pentru o femeie aflată în concediu de maternitate este discriminare deoarece, dacă nu ar fi fost însărcinată, ar fi beneficiat de creșterile salariale aferente.

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. Fapta reprezintă discriminare potrivit art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. b) din OG nr. 137/2000, republicată, art. 159 din Codul muncii, art. 10 alin 1-3 și 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
2. Sancționează reclamatul S.C. PROFI ROOM FOOD SRL, prin reprezentant, cu avertisment, potrivit art. 5 alin.(2) lit. a), coroborat cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adrian Nicolae – Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru

Redactat la data de: 27.09.2023
Motivul de fapt și de drept: P.C.S./ F.I.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.