



## CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

### HOTĂRÂREA NR. 355 din data de 14.06.2017

**Dosar nr. 202/2016**

**Petiția nr. 1632/18.03.2016**

**Petent: ...**

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

...

**Obiect:** schimbarea departamentului de lucru al petentei, după întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil.

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

##### **1. Numele și domiciliul procedural al petentului**

..., reprezentată prin Cabinet de avocatură ...,

##### **2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

...S.A,

3. ...-...S.A,

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

3. Petenta susține că la revenirea acesteia din concediu de creștere și îngrijire copil, a fost mutată într-un alt departament. Astfel, i s-a îngrădit dreptul de a beneficia de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul.

#### **III. Procedura de citare**

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1632.22.04.2016, a fost citată doamna ... pentru data de 09.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.2617.22.04.2016, a fost citat ...S.A pentru data de 09.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.2617.22.04.2016, a fost citată doamna ... - ...S.A pentru data de 09.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

## Susținerile petentului

6. Petentul susține că din data de 04 mai 2009, a fost angajată în cadrul societății reclamate pe poziția de Administrator credite, cod ..., iar încadrarea i s-a schimbat în data de 01.07.2010, ocupând funcția de Ofițer credite senior, cod COR ..., în cadrul departamentului de risc.

7. Petenta a rămas însărcinată și la data de 18.09.2014, a intrat în concediu prenatal. Până la acel moment a beneficiat de concediu de risc maternal în două rânduri. Din luna august 2014, petentei i s-a schimbat locul de muncă, fiind mutată într-un alt departament, în speță .... La începutul anului 2015, echipa din care făcea parte petenta, a fost redenumită ca ...și era compusă din patru angajați. După aceste schimbări care au avut loc, petenta a solicitat o reducere de program la 6 ore, dar i s-a refuzat acest lucru, fiind mutată în departamentul din care a făcut parte anterior, cu o altă activitate, (de risc).

Petenta susține că: "Am cerut lămuriri de la departamentul HR, atât verbal, cât și în scris, în care solicitam temeiul în baza căruia nu îmi pot ocupa vechea poziție în echipa din care făcusem parte și din care fusesem preluată în cadrul .... Doamna ... [...] a susținut că nu există niciun document oficial cu privire la decizia mutării echipei din care făceam parte...., timp de aproape o săptămână am stat fără birou și fără PC, neputând să-mi desfășor activitatea. După ce am primit PC, pe data de 23.10.2015, am găsit seria de mailuri în care sunt informații despre mutarea întregii echipe. Am dus mailul la departamentul H.R și am cerut explicații. Mi s-a spus că fiind un mail nu are nicio valoare. Totuși, starea de fapt dovedește contrariul. Colegii mei nu s-au mutat în alt departament ca urmare a unui mail sau ca o decizie a lor proprie, ci în urma hotărârii membrilor Directoratului, decizie pe care nu numai că nu mi-au pus-o la dispoziție în extras, ci afirma că nici nu există". "Încă de la întoarcerea mea din concediul de maternitate am fost supusă, în mod continuu și sistematic, unor acte de discriminare prin aplicarea unui tratament ostil, diferențiat, precum și unor acte de hărțuire morală. Acest comportament abuziv și nelegal îi este imputabil de pe o parte, doamnei ..., iar pe de altă parte ...S.A, pentru neluarea măsurilor de încetare a actelor de discriminare și de hărțuire morală...", "În prezent, îmi desfășor activitatea într-o stare tensionată, umilitoare, demoralizantă, afectându-mi performanța profesională, fiindu-mi afectată și demnitatea la locul de muncă. Comportamentul colegilor mei față de mine s-a modificat, fiind unul de marginalizare, acest lucru venind în contradicție cu siguranța dreptului la muncă, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, încălcându-se astfel principiul egalității de tratament. Aceștia temându-se să mai aibă de-a face cu mine, pentru a nu fi supuși unor presiuni din partea șefilor lor ierarhici".

8. Ca urmare, petenta consideră că a fost hărțuită prin fapta părții reclamate, de a fi mutată într-un alt Departament, la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil, fiindu-i totodată, îngrădit dreptul de a beneficia de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul. Petenta susține că, doar ea a fost mutată în alt departament, și prin acest fapt consideră că a fost lipsită de un tratament egal față de ceilalți doi colegi preluați de ....

## Susținerile părții reclamate

9. Partea reclamată susține că petenta este încadrată pe poziția de Ofițer Bancar, cod COR .., în baza contractului de muncă nr. 1940/V/T/04.05.2009 și înregistrat sub nr.50 din 04.05.2009 și începând cu luna septembrie 2014, a intrat în concediu prenatal și ulterior în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului. Anterior intrării în concediu, salariața a beneficiat și de concediu medical pentru risc de sarcină ca ulterior să intre în concediu natal.. La momentul revenirii din concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, petenta a ocupat aceeași funcție, având aceleași atribuții și aceleași condiții financiare ca și anterior efectuării concediului. În prezent, beneficiază de prevederile O.G nr.96/2003, fiind încadrată la cererea ei pe un program de lucru redus la (6 ore). În acest sens, partea reclamată declară că drepturile petentei/salariații la întoarcerea din concediul de creștere a copilului au fost pe deplin respectate, nu i-a fost modificat contractul de muncă sau fișa postului și legislația în vigoare a fost respectată. Având în vedere faptul că, contractul de muncă a fost suspendat pe întreaga perioadă pentru care petenta s-a aflat în concediu maternal, nici nu se putea dispune în mod unilateral, aplicarea unei măsuri ce ține de dreptul muncii. Condițiile de muncă reprezintă o concretizare a locului muncii și în acest sens, prevederile art. 6 alin. 1) din C. M, statuează foarte clar: "orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare".

10. Partea reclamată susține că; "doi dintre colegii de muncă ai petentei, au fost mutați într-un alt departament, însă acest lucru s-a circumscris unei nevoi de moment a societății strict economice și nu a condus la vreo majorare de salariu și/sau îmbunătățire a condițiilor de muncă existente..., din contră, așa cum rezultă și din planșele foto atașate prezentelor note, locația biroului petentei este una superioară locației biroului în care au fost mutați cei doi colegi ai acesteia". Mai mult decât atât, obiectul principal al postului este îmbunătățit ușor prin mutarea petentei în Compartimentul de risc/Credite/Underwriting, asigurând interfața departamentului menționat, analiza de Credite UCF în relația cu sucursalele UCT și partenerii UCF , prin menținerea unui suport telefonic în vederea creșterii calității relației cu partenerii de business și a serviciului de customer pentru forța de vânzare. În prezent petenta, funcționează ca back up pentru Ofițerii de Credit.

## V. Motivele de fapt și de drept

11. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentei i s-a schimbat departamentul în fost angajată, după revenirea acesteia din concediul de creștere și îngrijire copil. fiindu-i în acest sens, îngădit dreptul de a beneficia de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie

interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**12.** Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. (1, trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit*, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Așa cum reiese din motivația invocată, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**13.** Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, “Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege... “.

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, așa sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: “dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin schimbarea departamentului în care a fost angajată petenta, după revenirea acesteia din concediul de creștere și îngrijire copil. fiindu-i în acest sens, îngădit dreptul de a beneficia de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul. Îar în privința: “existenței condiției ca tratamentul diferențiat, aceasta să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege”. Colegiul constată că petentei, i s-au modificat condițiile de muncă prin mutarea acesteia într-o altă echipă/departament în speță .... După schimbarea ce a avut loc, petenta a solicitat o reducere de program la 6 ore, dar i s-a refuzat acest lucru, fiind mutată din departamentul din care a făcut parte anterior, într-un altul care desfășoară o altă activitate. În consecință, petenta reclamă faptul că prin mutarea sa, nu a mai beneficiat de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul la fel ca ceilalți colegi de departament cu care a lucrat anterior mutării sale. Pe de altă parte, partea reclamată arată că, petenta

beneficiază de prevederile O.G nr.96/2003, fiind încadrată la cererea acesteia pe un program de lucru redus la (6 ore). Ca atare, drepturile petentei/salariatei la întoarcerea din concediul de creștere a copilului în opinia reclamatului au fost respectate, salarizarea păstrându-i-se în continuare, iar prin simpla mutare dintr-un departament în altul, dintr-un spațiu în altul pe considerente economice, condițiile de muncă ale acesteia nu i-au fost schimbate, ci spațiul din care a fost mutată anterior a fost modificat în altul cu o luminozitate mai mare.. Echipa de lucru din care făcea parte anterior petenta a fost schimbată, aceasta fiind mutată în *departamentul de risc* al societății. Petenta este încadrată pe poziția de Ofițer Bancar și îndeplinește în acest sens, orice funcție atribuită conform competențelor din Profilul ocupantului postului. Profilul descris prin *Obiectivul principal al postului*, fiind unul similar cu cel pe care îl ocupa anterior plecării în concediu de creștere îngrijire copil cu denumirea;

....

Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie, diferența de tratament bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis/restrictiv, care limitează accesul la un loc de muncă ori activitate, în cazul de față (prin mutarea petentei într-un alt departament/birou, dar cu o activitate similară și fără a i se modifica raportul de muncă ori salarizarea). Or, în cauza de față, *discriminarea directă* la care face referire petenta, presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate, ce se răsfrânge asupra unei stări de lucru viitoare, după revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil, prin mutarea într-un alt departament.

**14.** În raport cu aceste aspecte evidențiate, Colegiul director observă în prezența speță că, a existat o dispoziție aparent neutră, care ar fi adus un dezavantaj la locul de muncă pentru petentă, prin mutarea acesteia într-un alt departament la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil (situând-o într-o poziție de inferioritate față de ceilalți colegi cu care a lucrat anterior). Condiția locului de muncă, salarizarea, echipa de lucru în noul departament de risc, precum și noul obiectiv principal al fișei postului au rămas neschimbate.

În cauza dedusă soluționării, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu sunt suficiente probe concludente cu privire la hărțuirea petentei de către partea reclamată, în accepțiunea prevederilor art. 2 alin.5), "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", din O.G nr.137/2000, modificată.

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

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu sunt suficiente probe pentru a demonstra elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1) și alin. 5), din O.G nr.137/2000, modificată.

2 Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..., reprezentată prin Cabinet de avocatură .

b) ...S.A, ..

c) ...-...S.A, ...

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

-

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

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

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Redactat G.L și R.O