



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 258
din data de 25.03.2020

Dosar nr.: 643/2019

Petiția nr.: 5336/16.09.2019

Petentă:

Reclamat: SC Senso Ambiente SRL

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

SC Senso Ambiente SRL cu sediul în București, str. Bilciurești nr. 20 - 22, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta sesizează existența unei situații de discriminare la locul de muncă.

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. 5336/16.10.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6160/16.10.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.11.2019.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă doar partea reclamată.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6563/04.11.2019 petenta a depus note scrise care au fost comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 6887/14.11.2019.

9. În cadrul ședinței de audieri partea reclamată a depus punct de vedere înregistrat sub nr. 6650/05.11.2019, care a fost comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6887/14.11.2019. Prin adresa înregistrată sub nr. 6657/06.11.2019 partea reclamată a depus împuternicirea reprezentantului societății.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 7389/03.12.2019 partea reclamată depune concluzii scrise, iar prin adresa înregistrată sub nr. 7674/13.12.2019 petenta depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 5336/161.097.2019 petenta, angajată din 01.05.2009, în funcția de contabil, învederează că, la întoarcerea din concediul de creștere copil, la 01.09.2019, a constatat că partea reclamată nu dorește să respecte obligațiile asumate prin CIM și îi aduce la cunoștință, printr-o informare scrisă că în termen de 15 zile va începe o perioadă de „readaptare”. În informare sunt menționate următoarele:

- modificarea adresei locului de muncă de la sediul din str. Bilciurești la sediul din str. Știrbei Vodă, aceasta însemnând modificarea punctului D din CIM, motivată de faptul că sediul din Știrbei ar fi mai aproape de domiciliul său și ar petrece mai puțin timp pe drum;

- i se va modifica și punctul F din CIM, fiindu-i trasate alte responsabilități, care sunt preluate de la departamentele de achiziții, logistică, vânzări și resurse umane, care nu au legătură cu activitatea sa anterior intrării în concediile creștere copil. Petenta menționează că de la angajare și până la jumătatea anului 2015, a fost singurul contabil angajat al societății, după care a fost preluat spre administrare site-ul de comerț online;

- i s-a propus o normare zilnică de 4,6 ore/zi dar cu o pontare de 8 ore/zi fără menționarea modului de justificare a diferenței de lucru și din punct de vedere al SSM și PSI.

- în informare nu se specifică ce se va întâmpla dacă nu acceptă modificările sau după terminarea celor 3 luni de readaptare, dacă o sa aibă o altă perioadă de readaptare în celelalte departamente existente (marketing, call center, etc) sau revine la departamentul financiar.

12. Petenta se consideră discriminată prin înlăturarea sa din departamentul financiar contabil, fiindu-i restricționată exercitarea funcției de contabil prin mutarea în alt sediu și obligată să fie supusă unui tratament ostil la reluarea activității, inclusiv pe perioada plății stimulentului de inserție.

13. De asemenea, petenta constată refuzul societății de a-i răspunde la o solicitare din data de 02.09.2019, referitor la transferul contribuțiilor CAS și CASS în sarcina angajatului pentru a nu fi afectat pachetul salarial avut anterior suspendării contractului de muncă pentru concediul de creștere copil până la vârsta de 2 ani.

14. Prin notele scrise înregistrate sub nr. 6563/04.11.2019 petenta reiterează cele expuse în petiție. Se arată că discriminarea a constat în presiuni exercitate de la data înmânării informării și până la prezentarea demisiei în data de 11.09.2019, fiind constrânsă în luarea deciziei, impunându-i-se să efectueze sarcini care nu erau în fișa postului și pe care ar fi urmat să le îndeplinească dacă ar fi acceptat încheierea unui act adițional. La momentul prezentării demisiei, pe documentul prezentat i s-a specificat „de acord, cu respectarea termenului de preaviz, art. 81 alin. 7 Codul Muncii”, deși demisia a fost unilaterală, în baza art. 81 alin. 8, iar decizia de încetare a CIM a fost întocmită după dorința administratorului.

15. Prin concluziile scrise, petenta solicită obligarea angajatorului la plata diferenței salariale rezultată din calculul salariului brut pentru perioada lucrată (01-11.09.2019) conform modificării legislative intervenite în perioada suspendării CIM, rectificarea deciziei privind încetarea CIM, (art. 81 din alin. 7 în alin. 8) și aplicarea sancțiunii contravenționale corespunzătoare.

16. Depune înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

17. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 6650/05.11.2018 partea reclamată învederează că petenta a fost angajata societății în perioada 01.05.2009 – 12.09.2019, în funcția de contabil, în baza unui CIM, care a fost suspendat în două perioade 28.09.2015 - 08.05.2017 și 29.01.2018 - 01.09.2019. Între cele două suspendări (aprox. 9 luni) angajata a mai avut concedii medicale însumând 125 zile (aprox. 4 luni).

18. După revenirea la muncă în 01.09.2019, acesteia i-au fost propuse anumite modificări ale activității sale care presupuneau: desfășurarea activității de contabil la un punct de lucru al societății situat în str. Știrbei Vodă (showroom și birouri), locație situată la o distanță mult mai mică de locuința angajatei, față de distanța până la sediul social al societății, unde angajata și-a desfășurat activitatea anterior și actualizarea fișei de post cu

activitățile contabile propuse de directorul economic al societății, în contextul actual al specificului societății, propuneri pe care petenta le-a refuzat în data de 11.09.2019, odată cu depunerea demisiei. În cererea de demisie, angajata a notificat demisia unilaterală fără preaviz, ca urmare a faptului că la întoarcerea din concediul de creștere copil societatea nu respectă obligațiile asumate prin CIM. În data de 12.09.2019 societatea i-a răspuns petentei dorind să clarifice motivele care au stat la baza propunerilor făcute și ca urmare a cererii de demisie, a emis decizia de încetare a contractului de muncă cu renunțarea totală la termenul de preaviz.

19. Referitor la propunerea de modificare a desfășurării activității de contabil la un punct de lucru al societății situat în str. Știrbei Vodă (showroom și birouri), partea reclamată susține că în locația propusă nu a existat un birou neocupat până în data de 17.06.2019, când a încetat contractul de muncă al unui fost angajat al societății, acesta fiind motivul pentru care i s-a propus modificarea adresei locului de muncă având în vedere că locația era situată la o distanță mult mai mică de locuința angajatei, față de distanța până la sediul social al societății, unde angajata și-a desfășurat activitatea anterior.

20. Departamentul financiar contabil era format din 3 persoane: 1 director economic și 2 contabili, dintre care 1 era petenta, care puteau lucra din orice locație a societății, dat fiind că toate înregistrările se fac în sistemul informatic (Oracle) al societății, aflat pe serverul principal, ce poate fi accesat din toate punctele de lucru, angajatul având nevoie doar de un laptop cu conexiune la internet și intranet, pus la dispoziție de către societate, iar orice comunicare internă/externă se face prin e-mail sau telefon, neexistând nici un impediment care să îngreuneze eficiența profesională a angajatului.

21. În ceea ce privește modificarea fișei postului prin preluarea de atribuții de la alte departamente, se arată că acestea sunt de natură contabilă, mai precis de evidență primară contabilă și raportare internă și externă, contabilă. Faptul că urmau să fie preluate de la angajați din alte departamente însemna că acestea au fost îndeplinite temporar de alte persoane.

22. Se menționează că activitatea societății a crescut considerabil după anul 2015, când a preluat spre operare magazinul online www.sensodays.ro, în prezent specificul societății fiind de distribuție și comerț online.

23. Faptul că în prezent societatea are 30 de angajați și 2 linii de bussines, comerț cu ridicata și comerț cu amănuntul prin intermediul unui magazin online, față de anul 2013 când societatea avea 9 angajați și făcea comerț cu ridicata, a făcut ca atribuțiile din fișele de post să fie modificate.

24. În privința normei zilnice de lucru de 4,6 ore/zi, dar cu o pontare de 8 ore/zi fără menționarea modului de justificare a diferenței de lucru și din punct de vedere al SSM și PSI, se apreciază că petenta a interpretat eronat propunerea părții reclamate, deoarece acestea i se oferea posibilitatea de a avea un ritm mai lent de lucru la începutul perioadei (3 luni) după ce a revenit din concediile de creștere copil, în sensul că în timpul celor 8 ore/zi putea să efectueze sarcini care în mod normal puteau fi efectuate în 4,6 ore/zi.

25. Din punct de vedere legal societatea a respectat prevederile art. 10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002, păstrându-i petentei funcția pe care a fost angajată, dar propunându-i un loc de desfășurare a activității mai avantajos, cu condiții de muncă echivalente, neexistând nicio intenție sau acțiune de discriminare.

V. Motivele de fapt și de drept

26. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta a sesizat posibilă faptă de discriminare la locul de muncă.

27. **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.

28. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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.”*

29. Urmare sesizării primite, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

30. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- 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;
- tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

31. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă **atinge un drept**, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (O.G. nr. 137/2000, art. 1 alin. 2: *„Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]”*, art. 2 alin. 1: [...] *„restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]”*; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: *„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]”*.

32. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

33. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de

cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

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

35. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată. Simpla analiză a textului mai sus prezentat ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv *prezumția simplă de discriminare* ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de *răsturnare a sarcini probei*, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

36. În speța de față, Colegiul director reține că petentei, la întoarcerea din concediu creștere copil, i-au fost propuse modificări ale activității sale care vizau:

- schimbarea locației de desfășurare a activității de contabil, având în vedere că în locația propusă s-a eliberat un birou prin încetarea unui contract de muncă al unui angajat al societății,

- actualizarea fișei postului cu activitățile contabile în contextul în care activitatea firmei a crescut și s-a modificat, iar pe perioada suspendării contractului de muncă al petentei, a crescut numărul angajaților, sarcinile individuale ale angajaților modificându-se și adaptându-se la noua situație;

- pe o perioadă de readaptare de 3 luni, lista activităților contabile zilnice să corespundă unei normări zilnice de 4,6 ore/zi și pontarea de 8 ore/zi,

fără a-i fi modificată durata contractului de muncă din nedeterminată în determinată. Mai mult, orice modificare a contractului individual de muncă, în ceea ce privește clauzele, se face prin act adițional, semnat de ambele părți, menționate în mod expres în document.

37. În consecință, analizând atât susținerile părților cât și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu sunt probe care să confirme faptele de discriminare împotriva petentei.

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 nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu sunt probe care să confirme faptele de discriminare;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 25.03.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, CRISTIAN JURA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, CLAUDIA POPA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru.

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

**AZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 25.06.2020
Redactată și motivată I.D./F.L.I.*

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.