



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 754 din 04.11.2020

Dosar nr.: 61/2020

Petiția nr.: 752/04.02.2020

Petentă:

Reclamată: Societatea Asigurarea Românească – Asirom Vienna Insurance Group S.A.

Obiect: discriminare pe criteriul sexului și al maternității în domeniul angajării și exercitării profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

– prin av. – adresă corespondență

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Societatea Asigurarea Românească – Asirom Vienna Insurance Group S.A. – prin Clifford Chance Badea SPRL, București, Excelsior Business Center, Str. Academiei nr. 28-30, etaj 10-12, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Aplicarea de angajator a unui tratament discriminatoriu pe criteriul sexului și al maternității în privința condițiilor de salarizare și de desfășurare a activității.

III. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 752/18.02.2020 și 1188/18.02.2020, a citat părțile pentru data 17.03.2020, procedură reluată prin adresa 2488/30.04.2020 din cauza situației excepționale epidemiologică.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a invocat excepția tardivității introducerii petiției, pentru faptele petrecute înainte de 04.02.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama discriminarea la care a fost supusă de reclamată odată cu anunțarea angajatorului de starea sa de graviditate.

7. Astfel, petenta este angajată a reclamatei din anul 2009, inițial în perioada 2009-2012 a ocupat un post de execuție, ulterior, din anul 2012 a ocupat un post de manager (al Departamentului Controlling Tehnic Asigurări Generale) salariul fiindu-i stabilit la 7 500 lei iar din anul 2015 deținând funcția de director al Departamentului de Logistică și Achiziții.

8. Modificarea specificului muncii și a locului de muncă, începând cu anul 2015, nu au fost însoțite de o majorare a salariului de bază lunar brut, situație menținută de conducerea reclamatei, deși petenta și-a arătat nemulțumirea față de această situație – de a i se acorda un salariu corespunzător funcției de conducere.

9. În data 12.06.2017, petenta a notificat angajatorul cu privire la starea sa de graviditate, la acel moment sarcina sa fiind de 7 săptămâni. Ulterior, începând cu 19.03.2018, i s-a aprobat suspendarea contractului individual de muncă pe perioada creșterii și îngrijirii copilului până la vârsta de 2 ani și, în continuare, începând cu 06.12.2019 petenta și-a reluat activitatea, în temeiul contractului individual de muncă, pe funcția deținută anterior, de Director în cadrul Departamentului Logistică și Achiziții.

10. Imediat după ce a notificat angajatorul în legătură cu starea de graviditate, în aceeași dată, 12.06.2017, societatea reclamată a dispus măsura reorganizării activității Departamentului Logistică și Achiziții, prin separarea activității de logistică de cea de achiziții și înființarea a două noi departamente, Logistică, și cel de-al doilea, Achiziții și Administrare Bunuri. Deși măsura a operat faptic începând cu acea dată, reclamatul a evidențiat această modificare în Regulamentul de Organizare și Funcționare în martie 2018. În cuprinsul acestui regulament, pentru Departamentul de Achiziții și Administrare Bunuri au fost evidențiate atribuțiile aferente acestor activități.

11. Ulterior acestei date (12.06.2017), petenta a ocupat funcția de director Departamentul de Logistică. Pentru conducerea Departamentului de Achiziții și Administrare Bunuri a fost angajat, în iulie 2017, dl. Acesta și-a desfășurat activitatea în cadrul societății reclamate în perioada iulie 2017 - martie 2019 când, în urma deciziei societății de reunificare a departamentelor, prin scoaterea la concurs a postului de director, nu a dat curs la participarea la concurs și a fost concediat.

12. Petenta se consideră discriminată, în condițiile în care acest domn a beneficiat de un salariu de bază mai mare cu 60% față de cel al petentei și a beneficiat de utilizarea unei mașini de serviciu cu un plafon decontat de 450 lei lunar, în condițiile în care raportat la volumul atribuțiilor pe care petenta le-a avut anterior angajării acestuia, A. a avut un volum mai redus în calitate de director al Departamentului Logistică și Achiziții.

13. În septembrie 2019, în cadrul societății reclamate, a fost angajat dl. , programul acestuia fiind de doar cinci ore pe zi iar atribuțiile acestuia au fost limitate la o mică parte din activitatea legată de imobilele aparținând reclamatei, activitate pe care, în opinia petentei, ar fi trebuit să fie desfășurată de Departamentul Logistică și Achiziții. Mai mult, o persoană care desfășura atribuții de specialitate în departamentul mai sus menționat, cu atribuții privind activitatea imobiliară, din subordinea petentei, a primit sarcina de a-i acorda sprijin dl. , deși între aceștia nu a existat o relație de subordonare.

14. Și în cazul dl. , societatea reclamată a acordat un salariu semnificativ mai mare ca cel acordat petentei.

15. După revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului, petenta susține că a continuat situația de defavorizare a acesteia, începută de la momentul stării de graviditate. Petenta susține că această situație a fost expusă și superiorilor acesteia fără, însă, o remediare a acesteia.

16. Discriminarea salarială a fost identificată de petentă și din cauza faptului că pe perioada maternității a beneficiat de o indemnizație diminuată.

17. În notele scrise, înregistrate 3185/02.06.2020, petenta susține că a luat la cunoștință de diferențele salariale abia când s-a reîntors din concediul de creștere și îngrijire a copilului, acela constituind momentul în care aceasta a conștientizat că a fost victima unei discriminări și a

solicitat superiorului ierarhic rezolvarea problemei.

18. Fiindcă s-a lovit de refuzul soluționării nemulțumirilor legate de nivelul salarizării, petenta a adus la cunoștința superiorilor că se va adresa instituțiilor competente, moment în care aceasta a fost notificată de angajator că ocupă un post fictiv și, în măsura în care nu ar fi participat la procesul de recrutare pentru un alt post în cadrul societății, contractul său de muncă ar fi încetat cu data 06.08.2020. Totodată, petenta a primit o ofertă prin care i s-a propus preluarea pe o perioadă determinată a unor sarcini suplimentare de serviciu, cu condiția unei sume brute suplimentare de bani. La data 05.02.2020 petenta a refuzat oferta propusă.

19. La întoarcerea petentei din concediul de creștere și îngrijire a copilului, aceasta a îndeplinit atribuțiile Directorului de Logistică și Achiziții, a semnat documentele aferente, în lipsa unor clarificări a structurii organizatorice a departamentului, cu împărțirea sarcinilor pe fiecare angajat, stabilirea relațiilor ierarhice etc.

20. Petenta susține faptul că în perioada 10-11.02.2020 toți directorii din cadrul societății, chiar și dintre cei angajați după data reîntoarcerii acesteia din concediu, au participat la un grup de lucru desfășurat la Sinaia, petenta nefiind inclusă pe lista participanților.

21. Totodată, petenta a fost exclusă din adresa de e-mail de grup pentru a nu primi informațiile care viza conducerea instituției reclamate.

22. Petenta se raportează la salariul persoanei prin prisma faptului că acestuia i-au fost trasate doar o parte din sarcinile aflate sub coordonarea petentei, programul acestuia fiind redus, responsabilitățile nefiind clarificate după reluarea activității de către aceasta.

Susținerile reclamatei:

23. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 2949/20.05.2020, reclamata invocă excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere faptul că unul dintre persoanele cu care petenta se compară este angajat de mai mult de un an.

24. Totodată, reclamatul susține că petiția este lipsită de temei, întrucât diferența salarială invocată de petentă ca fiind discriminare de fapt reprezintă simple speculații, în lipsa unor date concrete. Reclamata susține că nu poate pune la dispoziție nivelul salarial al celor două persoane la care face referire petenta în cuprinsul sesizării, aceste date fiind confidențiale. Mai mult, reclamata precizează faptul că simpla diferență salarială, nedovedită de petentă, nu conduce automat la concluzia discriminării. Diferența salarială poate fi determinată de criterii obiective precum complexitatea muncii concrete prestate, experiența și pregătirea individuală sau de criterii subiective, precum performanțele individuale și/sau negocierea liberă a părților.

25. La nivelul societății reclamate nu există grile salariale. Salariul fiecărui angajat se determină prin negociere directă. Salariul petentei a fost stabilit în același mod, prin negociere între părți. De la momentul angajării, petenta a beneficiat de creșteri salariale și de bonusuri constante. Din momentul ocupării poziției de management, petenta a încasat un bonus anual consistent.

26. Referitor la situația petentei, reclamata susține că la 12.06.2017 aceasta a informat societatea reclamată cu privire la starea sa de graviditate iar a doua zi Departamentul de Logistică și Achiziții s-a împărțit în două, în Departamentul de Achiziții și Administrare Bunuri și Departamentul de Logistică. Petenta a ocupat funcția de director al Departamentului de Logistică în timp ce dl. . a fost angajat pe funcția de director al Departamentului de Achiziții și Administrare Bunuri. Petenta a fost informată de acest aspect la aproximativ o săptămână, la data de 19.06.2017, prin e-mail. Contractul de muncă al petentei a fost încheiat la data 05.07.2017, pe perioadă nedeterminată iar petenta a solicitat suspendarea acestuia pentru concediul de creștere și îngrijire a copilului

până la vârsta de doi ani, începând cu data 19.03.2018. Solicitarea a fost aprobată iar petenta s-a reîntors în activitate la data 06.12.2019.

27. Atribuțiile petentei au fost preluate temporar de dl. ., director al Departamentului de Achiziții și Administrare Bunuri, de la data 05.07.2017 pe durata concediului petentei.

28. LA 17.10.2018 prin Decizia Directoratului, cele două departamente au fost desființate, reînființându-se Departamentul Logistică de Achiziții, iar partea de valorificare a bunurilor imobile au fost trecute la Departamentul Secretariat General. Planul de reorganizare viza desființarea celor două posturi de director.

29. Petentei, fiind în concediul de creștere și îngrijire a copilului, la momentul reorganizării, i s-a păstrat postul nemodificat, cu titlul temporar, până la expirarea perioadei de protecție a angajatei, conform legislației.

30. La data 28.08.2019 a fost angajat dl. . în baza unui contract individual de muncă determinat, pe o perioadă de 12 luni, pentru Departamentul Secretariat General ocupând funcția de manager de proiect.

31. După întoarcerea petentei în activitate, aceasta a fost înștiințată că a avut loc o reorganizare, că postul acesteia a fost păstrat formal temporar postul acesteia, fiindu-i comunicate responsabilitățile curente. Ulterior, acesteia i s-a oferit preluarea unor atribuții suplimentare contra unei sume suplimentare de bani, ofertă pe care acesta nu a acceptat-o.

32. Sesizarea petentei nu este întemeiată întrucât acesta nu indică cu precizie când s-a săvârșit fapta de discriminare, situațiile la care se face referire nu sunt similare întrucât în evaluarea egalității de șanse există criterii obiective și subiective care sunt luate în calcul la stabilirea unui salariu, comparabilitatea salariilor trebuie făcute pentru funcții similare sau identice.

33. Petentei nu i-a fost diminuat niciodată salariul de bază. Totodată, reclamata susține că petentei i s-a oferit preluarea majorității atribuțiilor de conducere ale noului Departament de Logistică și Achiziții, oferindu-i-se o creștere salarială.

34. Salariul petentei a fost stabilit în urma negocierilor între părți, în lipsa existenței unei grile a salarizării în cadrul societății reclamate.

35. Orice diferențe salariale sunt rezultatul contextului financiar, economic și organizațional de la momentul încheierii contractului de muncă, context ce a influențat negocierile cu potențialii angajați, iar nu rezultatul vreunei discriminări pe criterii de sex sau graviditate.

36. Societatea reclamată susține că petenta nu a probat faptele susceptibile a da naștere unei prezumpții de discriminare, în sensul că nu a indicat salariile celor doi angajați dar, pe de altă parte, susține că nici aceasta nu poate dezvălui aceste informații, fiind ținute de obligativitatea clauzei de confidențialitate. O simplă afirmație a petentei nu poate fi aptă a conduce la o inversare a sarcinii probei.

37. În accepțiunea reclamatei, pretinsa discriminare este neverosimilă întrucât salariul petentei a fost dublat între 2009 și 2012, ajungând la nivelul de 7500 lei iar, în anii 2016 și 2017, aceasta a beneficiat de un bonus anual de performanță de 28.125 lei, în 2018 activitatea acesteia fiind suspendată.

38. Societatea reclamată susține faptul că atribuțiile celor două persoane cu care se compară petenta sunt diferite față de cele ale petentei, dl. ocupând, de altfel, și o funcție diferită față de petentă iar acuzațiile acesteia de discriminare se referă la o perioadă anterioară, comparând o situație actuală cu una anterioară. Poziția petentei a fost desființată, nu mai există în prezent și nu mai este exercitată de nicio persoană. Circumstanțele economice de fapt de la acel moment nu sunt similare cu circumstanțele economice actuale.

39. O funcție desființată nu poate fi comparată cu mai multe funcții create ulterior.

V. Motivele de fapt și de drept

40. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

41. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii petiției invocată din oficiu și de partea reclamată, susținând că petenta a luat la cunoștință de faptele care fac obiectul petiției înainte de pentru faptele petrecute înainte de 04.02.2019.

42. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

43. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

44. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

45. Conform prevederilor art. 5 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor: ”Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa”.

46. Astfel, se respinge excepția tardivității introducerii plângerii, din considerentul că faptele sunt continue.

47. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

48. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

49. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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.

50. 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.

51. 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.

52. În speța de față, Colegiul director constată că petenta reclamă faptul că este discriminată în exercitarea profesiei și în domeniul angajării, din perspectiva inechității salariale, pe criteriul maternității și cel al sexului

53. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine.

54. Astfel, petenta a indicat faptul că nivelul de salarizare a doi colegi de-ai săi, cu atribuții similare ar fi superior iar aceasta a fost dezavantajată. Petenta nu a adus informații legate de acest aspect iar reclamata, sub clauza confidențialității, nu a clarificat acest aspect. Totuși, Colegiul director constată faptul că reclamata a respectat prevederile legale referitoare la protecția maternității a petentei, în condițiile reorganizării, postul și nivelul remunerației acesteia fiind păstrate pe perioada legală. Mai mult, reclamata argumentează faptul că cele două persoane cu care petenta se compară nu se află în situații similare, fiind angajați în condiții diferite, cu alte atribuții și într-un alt context economic. Practica de stabilire a salariilor, în cadrul reclamatei este de negociere, nivelul salariului petentei nefiind diminuat. Petenta a refuzat preluarea unor atribuții suplimentare sub condiția creșterii salariale.

55. În raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director constată că nu a fost probată existența legăturii de cauzalitate între criteriul maternității și cel al sexului indicate de petentă și faptele sesizate.

56. Privind aspectele invocate de petentă, Colegiul director constată că nu se întrunesc condițiile necesare pentru a ne afla în situația unei fapte de discriminare, așa cum este prevăzută de prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

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. Respingerea excepției tardivității introducerii petiției;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriile invocate și faptele sesizate. Nu sunt suficiente probe.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări din data de 04.11.2020 au fost:

DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 05.11.2020
M.L./A.B.**

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.