



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 232
din data de 17.02.2021

Dosar nr.: 453/2020

Petiție nr: 3742/28.06.2020

Petent:

Reclamat: Societatea V Plus O Communication SRL

Obiect: petenta se consideră discriminată de către administratorul societății angajatoare, care a încercat eludarea dispozițiilor legale de dreptul muncii, prin găsirea unor modalități de încălcare a dreptului petentei la reintegrarea în muncă după încheierea concediului de creștere a copilului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Societatea V Plus O Communication SRL cu sediul în București, Sector 1, Calea Floreasca nr.61, corp C, parter, cam.1 (R1)

3.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Prin adresa nr. 3742 din data de 22.06.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminată de către angajator prin încălcarea demnității de angajat, femeie și mamă deoarece s-a încercat eludarea dispozițiilor legale de dreptul muncii, prin găsirea unor modalități de încălcare a dreptului petentei la reintegrarea în muncă după încheierea concediului de creștere a copilului.

III. Procedura de citare

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare.

6. Prin adresa nr. 3742/27.07.2020 a fost citată petenta cu solicitare de completare a petiției cu probatoriu, iar prin adresele nr. 6665/ 17.09.2020 și 6605/22.10.2020 (recitare) au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în



vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 6 și 55-56 la dosar).

7. Petenta a depus la dosar o completare la petiție prin adresa nr. 4813/07.08.2020 și a comunicat acordul său cu privire la soluționarea petiției în lipsa părților (filele nr. 7-54 la dosar).

8. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 7485/20.11.2020 (filele 58-143 la dosar).

9. Prin adresa nr. 7719/03.12.2020 a fost comunicat petentei punctul de vedere depus de partea reclamată la dosar (fila 144 la dosar).

10. Petenta a depus la dosar concluzii scrise în susținerea celor menționate în petiție, prin adresa înregistrată cu nr. 67/06.01.2021 (filele 145-151 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Prin adresa nr. 3984 din data de 02.07.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că partea reclamată a încercat eludarea dispozițiilor legale de dreptul muncii, încălcând dreptul petentei la reintegrarea în muncă, că nu i s-au asigurat acesteia mijloace de lucru, că nu i-a fost respectat dreptul la muncă și nu a avut o perioadă de acomodare după timpul îndelungat petrecut în concediul de creștere copii.

13. În fapt, petenta arată următoarele:

13.1 Petenta lucrează în cadrul companiei din data de 02.02.2015, pe perioadă nedeterminată, în funcția de specialist relații publice, și a beneficiat de concediu de creștere pentru doi copii între anii 2016 și 2020, compania fiind informată oficial despre ambele sarcini, cu respectarea legislației în vigoare.

13.2 Administratorul/directorul general al companiei a dat dispoziții, prin intermediul comunicării prin e-mail din data de 1 aprilie 2020, ca directorul executiv și avocatul să găsească modalități de nu mai reintegra petenta în muncă după terminarea concediului de creștere a copiilor, denigrând-o și descriind-o ca fiind o doamnă „profitoare” - apelativ care, conform explicațiilor petentei, definește “o persoană speculantă, care caută să obțină câștig din orice împrejurare, neținând seamă de interesele altora, care urmărește un folos din munca sau în dauna altora”. Mesajul comunicat de administrator/director general este următorul:

“ Geo,

Te rog să le furnizezi lu’ Horia și lu’ Radu toate info despre această doamnă „profitoare”.

De câți ani nu a dat niciun semn și câte sarcini a făcut în acești ani etc.

Sper ca în pofida contextului actual vom găsi calea de a nu o reintegra în câmpul muncii ...

”

13.3 Ca aspect important se arată că această situație s-a produs chiar în timpul stării naționale de urgență cauzată de pandemia COVID-19, moment în care Guvernul a

aplicat măsuri de protecție suplimentare pentru mamele care ar fi trebuit să revină la muncă, considerându-le categorie vulnerabilă.

13.4 Petenta consideră că fapta ce face obiectul acestei petiții a fost săvârșită în mod intenționat de către partea reclamată, prezentând o imagine completă privind contextul săvârșirii acestei fapte:

- la data de 01.04.2020, ora 15.21 petenta a trimis un email părții reclamate în care îi solicita informații în legătură cu procedurile ce trebuie urmate în vederea reintegrării în muncă.

- la aceeași dată partea reclamată a transmis un email în organizație, solicitând contabilului să transmită către directorul executiv și către avocat, informații despre petentă subliniind faptul că în “pofida contextului actual”- adică a perioadei de pandemie Covid-19, perioadă în care Guvernul a dispus măsuri suplimentare, obligatorii pentru toți angajatorii - speră ca aceștia să găsească o cale pentru ca petenta să nu fie reprimită la locul de muncă considerând-o profitoare.

- petenta a fost inclusă în această corespondență, e-mailul fiind trimis folosind funcția “Reply all” din eroare sau graba părții reclamate, iar aceasta, după ce și-a dat seama că e-mail-ul a fost trimis și către petentă, a încercat de două ori să extragă mesajul din inbox-ul ei folosind funcția “recall message”.

- tot la data de 01.04.2020, pentru a încerca să-și acopere fapta, partea reclamată a trimis un nou e-mail petentei, menționând că pe data de 16.04.2020 se poate prezenta la birou pentru a reîncepe activitatea, conform programului normal, mesajul fiind de asemenea trimis contabilului, directorului executiv și avocatului.

- la data de 07.04.2020, petenta a informat conducerea societății prin email, despre ultimele măsuri legislative cu privire la revenirea mamelor din concediul de creștere a copilului, decizia autorităților române fiind să prelungească acest concediu până la sfârșitul stării de urgență.

- petenta a revenit cu solicitarea de a-și relua activitatea începând cu data de 15.05.2020, printr-o scrisoare oficială trimisă pe e-mail conducerii societății (în data de 14.05.2020), neprimind nicio confirmare din partea acestora. În urma conversației telefonice avute cu contabilul companiei cu privire la înregistrarea cererii oficiale a petentei, i s-a trimis acesteia un contract suplimentar privind telemunca pe perioada următoarelor două săptămâni, contract pe care aceasta l-a semnat de bună credință, fiind informată că va fi contactată în aceeași zi pentru detalii suplimentare cu privire la activitatea ei, lucru care s-a întâmplat abia în după-amiaza zilei de 18.05.2020.

- în data de 18.05.2020, petenta a avut o conversație telefonică cu administratorul companiei în cadrul căreia a solicitat lămuriri despre dispozițiile cuprinse în e-mail-ul din data de 01.04.2020, însă partea reclamată a contrazis petenta cum că acea conversație prin e-mail ar fi avut loc.

- în data de 19.05.2020, petenta a avut o întâlnire cu directorul executiv, care i-a pus la dispoziție un echipament de lucru necorespunzător (un laptop ale cărui programe erau configurate pentru un alt utilizator, fost angajat al companiei), și cu toate că a fost informată că în ziua următoare va fi contactată pentru o teleconferință, pentru a discuta despre proiectele în desfășurare și pentru a i se atribui sarcini, timp de o săptămână organizația nu a manifestat niciun interes privind reintegrarea efectivă a petentei în muncă, aceasta nefiind contactată.

- petenta a trimis, în data de 22.05.2020, o informare scrisă către superiorii din Grecia ai conducerii societății române, solicitând o poziție oficială a companiei cu privire la faptele de mai sus, fără să primească răspuns.

- deși avea email-ul de serviciu inactiv și încă nu avea acces la acesta, petentei i s-au comunicat sarcini de serviciu în data de 25.05.2020, fiind contactată a doua zi, prin intermediul aplicației whatsapp, pentru a i se solicita verificarea căsuței poștale. În data de 26.05.2020, au fost retrimise sarcinile pe e-mail-ul personal al petentei fără niciun fel de perioadă pregătitoare a acesteia, care să faciliteze reintegrarea ei în muncă sau în echipă, având un termen scurt de realizare a sarcinilor, de doar câteva ore.

13.5 În urma acestor acțiuni și coroborat cu evenimentele produse la data de 01.04.2020, petenta și-a depus demisia, printr-un e-mail adresat conducerii societății la data de 26.05.2020, considerând că îi este afectat dreptul la egalitatea de tratament și la o reintegrare profesională onestă. Se arată că, în reacția sa transmisă printr-un e-mail justificativ, directorul executiv, a informat-o pe petentă că, în semn de "suport", organizația renunță la cele 20 de zile de preaviz la care aceasta avea dreptul prin contract și pe parcursul cărora ar fi avut posibilitatea de a-și căuta un nou loc de muncă fără a-i fi afectate drepturile salariale.

14. În concluzie, petenta consideră că faptele descrise au plasat-o într-o poziție indezirabilă și vulnerabilă în cadrul organizației, deși ea a respectat procedurile și obligațiile pe care le avea în calitate de angajat al companiei, în ceea ce privește întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului și, deși a încercat să inițieze un dialog cu superiorii în speranța unei soluționări pe cale amiabilă a situației. Totodată, petenta consideră că, în ciuda formalităților îndeplinite de companie, dispozițiile date de partea reclamată la anunțul revenirii ei, negarea și ignorarea faptei și ulterior întârzierea reintegrării profesionale efective a petentei, aduc atingere reputației și onoarei acesteia și încalcă principiul egalității de tratament, constituind discriminare de gen și încadrându-se în prevederile art. 15 din OG 137/2000.

15. Petenta solicită constatarea și sancționarea contravenției prevăzute de art. 15 din OG nr. 137/2000 săvârșită de către partea reclamată.

16. În susținerea afirmațiilor sale, petenta a depus la dosar următoarele documente (filele 7-54 la dosar):

- corespondența e-mail din data de 01.04.2020, cuprinzând dispozițiile date de partea reclamată la anunțul revenirii petentei și cele două încercări de retragere a e-mailul-lui din căsuța poștală a acesteia;
- corespondența e-mail ulterioară descrisă în petiție, până la data demisiei acesteia;
- planșe foto cu setările laptopului de serviciu care i-a fost înmănat în data de 19.05.2020, ce era configurat pentru un alt utilizator;
- documente oficiale: contract de muncă, înștiințările privind cele două sarcini, deciziile privind concediul de creștere copil, cererea de reluare a activității și decizia de reluare a activității, actul adițional privind telemunca, demisia, decizia de încetare a contractului de muncă.

17. Prin adresa nr. 204/14.01.2021, petenta a depus la dosar concluzii scrise prin care reiterează cele expuse în petiția anterioară și, în legătură cu cele expuse în punctul de vedere al părții reclamate, arată următoarele:

17.1. Partea reclamată ignoră cu bună știință obiectul petiției, care a avut ca efect încălcarea demnității de angajat, femeie și mamă a petentei, aducându-i atingeri

reputației și onoarei acesteia.

17.2 Punctul de vedere emis de societate nu se adresează în niciun moment obiectului principal al petiției și anume comunicarea prin e-mail din data de 01.04.2020 prin care administratorul societății a dat dispoziții conducerii și avocatului să găsească modalități de a nu reintegra în muncă petenta după terminarea concediului de creștere a copiilor, denigrând-o și descriind-o ca fiind o doamnă “profitoare”.

17.3 Petenta arată că acel email i-a fost transmis și ei (din eroare sau grabă) iar la un minut după trimiterea e-mailului, partea reclamată a încercat de două ori să retragă mesajul din inbox folosind funcția “recall message”, ceea ce confirmă că aceasta și-a dat seama imediat de gravitatea faptei. Cu toate acestea, ulterior, în ciuda evidenței acestui mesaj, partea reclamată a ignorat și chiar a negat existența acestei corespondențe, petenta considerând că e-mailul transmis la data de 01.04.2020 de către partea reclamată i-a adus un prejudiciu moral, plasând-o într-o poziție indezirabilă și vulnerabilă în cadrul organizației și demonstrând lipsa de etică profesională a administratorului societății, afectând dreptul la egalitatea de tratament a petentei.

17.4 Totodată, petenta consideră că, în contextul prezentat, faptele ce au avut loc ulterior acestui mesaj, respectiv: întârzierea reluării efective a activității și punerea la dispoziție a unui echipament de lucru necorespunzător, fără acces la comunicarea electronică oficială a organizației (un laptop ale cărui programe erau configurate pentru un alt utilizator) denotă o abordare neglijentă a reintegrării profesionale a petentei și nicidecum bună credință, deschidere și echidistanță, cum se susține în punctul de vedere al părții reclamate. În acest sens se face referire și la informarea pe care petenta a transmis-o în scris superiorilor companiei, solicitând o poziție oficială cu privire la fapta săvârșită de administrator, mesaj rămas fără răspuns care dovedește încă o dată decizia societății de a ignora subiectul.

18. În concluzie, petenta confirmă că își menține solicitarea către CNCD de a constata atitudinea discriminatorie a părții reclamate din data de 01.04.2020 și de a sancționa contravențional fapta săvârșită de către aceasta.

Susținerile părții reclamate

Susținerile părții reclamate Societatea V Plus O Communications SRL – prin reprezentant legal

19. Prin adresa înregistrată cu nr. 7492/20.11.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, cu privire la situația redată de petentă, arată următoarele:

20. Cu privire la situația de fapt:

20.1 Contractul individual de munca între societate și petentă a fost semnat la data de 30.01.2015, contractul statuând începerea activității și intrarea în vigoare a dispozițiilor acestuia începând cu data de 02.02.2015, pentru o perioadă nedeterminată de timp.

20.2 Petenta a comunicat angajatorului, la data de 10.03.2016 înștiințarea, prin care a anunțat faptul că era însărcinată și a solicitat, în același timp, respectarea de către angajator a normelor legale privind starea sa de graviditate; urmare a acestui fapt, contractul individual de muncă al petentei a fost suspendat pentru o perioadă de 2 ani, aceasta intrând în concediul legal de creștere copil.

20.3 La data de 05.04.2018 petenta a comunicat către angajator o nouă înștiințare prin care a anunțat ca este însărcinată cu al doilea copil, fapt care a dus la prelungirea perioadei de suspendare a contractului său de muncă pentru o perioadă de încă 2 ani.

20.4 La data de 01.04.2020, petenta a transmis către angajator, pe cale electronică, solicitarea de a fi reintegrată în muncă începând cu data de 16.04.2020. Din cauza stării de urgență existentă la aceea dată, în baza prevederilor legale excepționale (OG nr.32/2020), concediile de maternitate au fost prelungite cu durata stării de urgență, fapt pentru care petenta a comunicat în data de 07.04.2020, prin e-mail, indicând ca nu va reveni la serviciu în data de 16.04.2020, ci ulterior terminării stării de urgență.

20.5 La data de 13.05.2020 petenta a comunicat către angajator cererea de revenire din concediu de creștere copil, iar societatea emis Decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă - revenire din concediu pentru creștere copil prin care s-a dispus încetarea suspendării contractului individual de muncă al petentei și reintegrarea acesteia, respectiv reluarea activității în baza aceluiasi contract, începând cu data de 15.05.2020.

21. În continuare, partea reclamată arată că pandemia generată de Covid-19 și impunerea stării de urgență și, ulterior de alertă la nivel național au determinat, la nivelul societății, continuarea obligatorie a activității în regim strict de telemuncă, sens în care au fost încheiate acte adiționale la contractele individuale de muncă pentru toți angajații, precum pregătirea cadrului necesar derulării activității în acest regim prin atribuirea de laptopuri și asigurarea condițiilor tehnice necesare prestării muncii la distanță.

22. În data de 15.05.2020 a fost semnat simultan cu petenta Actul adițional la contractul individual de muncă prin care s-a dispus continuarea activității în regim de telemuncă. Având în vedere contextul pandemic valabil și în conformitate cu atitudinea pro-activă a societății de a asigura maximul de protecție pentru angajați, aceasta i-a asigurat petentei mijloacele tehnice de lucru, prin atribuirea unui laptop de serviciu, precum și acces la comunicările electronice în vederea adaptării și exercitării atribuțiilor de serviciu.

23. În opinia părții reclamate, petenta evidențiază o altă situație de fapt decât cea expusă de partea reclamată și anume:

23.1 Directorul societății a transmis petentei, în data de 18.05.2020, faptul că echipamentul de lucru îi este pus la dispoziție și că acesta se va întâlni personal cu ea, iar dacă nu poate participa, îi propune și o dată alternativă pentru a doua zi, la birou, directorul urmând a veni special din telemuncă ca să poată preda echipamentul personal petentei, fapt care dovedește spiritul de echipă și suportul acordat.

23.2 Reprezentantul societății a comunicat, la data de 25.05.2020, pe adresa de email a petentei o solicitare de muncă privind un proiect pe care societatea urma să îl deruleze, proiect ce avea etape și termene limită de execuție și la care urma să participe și petenta, fiind alcătuit grupul de lucru aferent proiectului împreună cu direcțiile de lucru în cadrul grupului.

23.3 La data de 26.05.2020, s-a recomunicat către petentă, pe adresa de email primită de la aceasta, datele referitoare la campania în desfășurare la care urma să lucreze, reprezentantul societății revenind cu e-mail către petentă, la adresa de corespondență a acesteia, prin care a atenționat-o asupra faptului că nu a primit nicio confirmare de la aceasta cu referire la atribuțiile de lucru în cadrul campaniei.

23.4 Tot în data de 26.05.2020, petenta a transmis un email către conducerea societății, prin care aducea la cunoștință faptul că își prezintă demisia deoarece nu își poate desfășura activitatea în condiții echidistante, fiind afectat dreptul acesteia la reintegrarea profesională. Toate acestea au fost prezentate ținând cont de faptul că timp de o săptămână de la preluarea echipamentului de lucru, organizația nu a manifestat interes privind reintegrarea ei în muncă, echipamentul predat nu a fost pregătit corespunzător (conturile de pe laptop fiind configurate pentru un alt angajat, primele sarcini i-au fost atribuite fără niciun fel de perioada de pregătire, care să faciliteze reintegrarea ei în muncă și în echipă, sarcini ce i-au fost trimise pe o adresa de email inactivă, la care nu avea acces, iar a doua zi au fost retrimise pe adresa personală de email, având termen de realizare foarte scurt, toate acestea coroborate cu evenimentele produse în perioada 1 aprilie-19 mai 2020.

23.5 Directorului executiv a răspuns petentei arătând faptul că în starea de urgență lucrurile odată simple au devenit excepționale iar faptul că petenta a fost reintegrată în societate de la momentul solicitării dovedește buna credință a companiei. Au fost cateva zile de care petenta a beneficiat de readaptare fără a fi încărcată brusc cu task-uri punctuale care ar fi fost dificil de gestionat fără a avea o perioadă de tranziție iar echipamentul predat a fost ca să îi permită acesteia să lucreze și să poată răspunde la diversele solicitări adresate, întrucât în această perioadă contactul social nu a permis firmei de IT să reseteze calculatorul. Neresetarea laptopului și neconfigurarea adresei de email nu reprezintă nicio obstrucționare în a răspunde către cei care sunt ierarhici superiori, aceștia fiind tot în cunoștința de cauza a situației de pandemie Covid-19 și de imposibilitatea de interacțiune fizică, adresa de email fiind secunda primirii rezultatelor muncii.

Poziționarea clară a firmei a fost de a găsi căi pentru rezolvarea impedimentelor, în a permite ca petenta să lucreze în telemuncă de la domiciliu și de a avea căi de comunicare în condițiile excepționale din pandemie, iar aprecierea termenelor de realizare este una subiectivă, superiorii ierarhici fiind cei care au posibilitatea de a compara și aprecia corect exactitatea acestora, implementarea solicitării de reintegrare fiind făcută cu respectarea tuturor drepturilor legale ca angajat al societății.

23.6 Totodată, petenta a fost informată că i-a fost acceptată demisia, societatea renunțând la dreptul de preaviz de 20 de zile la care petenta era obligată prin contractual de muncă, urmând ca firma care pregătește documentele necesare încetării contractului de muncă să i le pună la dispoziție petentei.

23.7 Petenta a răspuns la emailul directorului executiv confirmând prezentarea și ridicarea documentelor privind încetarea contractului de muncă de la sediul societății.

24. În continuarea expunerii, partea reclamată consideră că societatea a respectat atât prevederile legale privind dreptul la muncă, reintegrarea în muncă dar și deschiderea și buna credință către petentă, toate aceste susțineri fiind dovedite de documentele legal întocmite atașate la dosar și de corespondența purtată cu petenta. Contractul de muncă al angajatorului cu petenta a încetat prin demisie, acesteia nu i-au fost solicitate activități în plus, societatea renunțând chiar și la termenul de preaviz la care petenta era obligată legal.

25. În concluzie, partea reclamată consideră că au fost respectate prevederile legale de către angajator, respectiv dreptul la reintegrare în muncă, dreptul la concediu de maternitate, drepturile salariale aferente, petenta fiind cea care nu a respectat obligațiile

sale legale. Se solicită respingerea acuzațiilor grave aduse de către petentă societății și respingerea cerințelor petentei de sancționare a părții reclamate, societatea arătând că nu a intenționat și nu a avut o atitudine de denigrare a calității de femeie și mamă a petentei, nu a încercat și nu s-a eludat în niciun fel legea privind dreptul la muncă și încadrarea în muncă a petentei, societatea respectând atât timpul concediului legal de creștere copii cât și reîncadrarea în muncă la finalizarea acestei perioade, precum și dreptul la muncă conform cerințelor postului ocupat de petentă.

26. În susținerea motivelor expuse în punctul de vedere, partea reclamată a atașat următoarele documente la dosar: contractul individual de muncă și actul adițional la acesta, înștiințările formulate de petentă privind stările de graviditate ale acesteia, cererea de revenire din concediu de creștere copil, Decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă - revenire din concediu pentru creștere copil emisă de societate, cererea de demisie a petentei, corespondența prin email cu petenta (filele nr. 57-143 la dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

27. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta se consideră discriminată de către angajator și conducerea companiei deoarece s-a încercat eludarea dispozițiilor legale de dreptul muncii, prin găsirea unor modalități de încălcare a dreptului petentei la reintegrarea în muncă după încheierea concediului de creștere a copilului, fiindu-i încălcată demnitatea de angajat, femeie și mamă.

Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie având în vedere faptul că petenta a revenit din concediul de creștere copil și a fost plasată de către angajator într-o poziție vulnerabilă, afectând dreptul la egalitatea de tratament al petentei.

28. **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 (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

29. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

30. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG 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, boală 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”.

31. Colegiul Director al CNCD analizează faptele sesizate și din perspectiva dreptului la demnitate personală, având în vedere dispozițiile art. 15 teza a II-a din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, potrivit cărora: *„Constituie contravenție [...] acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.*

32. **Pe fond**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG 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 constitutive ale 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 OG nr. 137/2000, republicată.

33. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/ a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000.

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

a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1, alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu*.

c) 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.

35. Colegiul Director reține că, art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expreis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma *„sau orice alt criteriu”* ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

36. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația

inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

37. Din analiza obiectului petiției Colegiul director reține criteriul maternității.

38. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petentă. Poziția în care a fost situată petenta aduce prejudicii acesteia în comunitate și față de restul colegilor săi de serviciu, creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.

39. Colegiul director, pe baza probatoriului depus la dosar și din susținerile părților, a reținut că directorul general al societății angajatoare a dispus executivilor să găsească modalități pentru ca petenta să nu mai fie reintegrată în muncă după finalizarea concediului de creștere copil, folosind în mesajul către aceștia un apelativ inadecvat la adresa petentei. De asemenea, se ia act și de prezentarea de către petentă, a cadrului tensionat în care aceasta a fost nevoită să își desfășoare activitatea la revenirea din concediul de creștere copil.

40. În speța de față, față de susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de un climat în condiții de egalitate și în concordanță cu necesitățile avute la reintegrare, fiind o persoană vulnerabilă ce trebuia protejată la revenirea la locul de muncă, existând măsuri care trebuiau valorificate pentru reintegrarea ei după o absență îndelungată de la serviciu.

41. Astfel, Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că tratamentul la care a fost supusă petenta de către directorul general al companiei, prin trasarea unor atribuții în neconcordanță cu vulnerabilitatea petentei, vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate, atitudine ce a creat un cadru ostil față de aceasta, constituind faptă de discriminare.

42. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, existând criteriul de maternitate, desfășurarea activității petentei în condițiile menționate mai sus având un caracter discriminatoriu și lezând dreptul la demnitate personală, potrivit art. 2, alin. (1) și art. 10, teza II-a din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatându-se astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

43. Pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2, alin (1) și art. 15, teza a II-a din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul director va aplica sancțiunea cu amendă pentru administratorul/ directorul general al companiei (partea reclamată R2) pentru încălcarea demnității și crearea unei atmosfere ofensatoare îndreptată asupra unei persoane, respectiv atingerea reputației și onoarei, încălcarea principiul egalității de tratament.

44. De asemenea, așa cum rezultă din corespondența pusă la dispoziție de către părți, se constată faptul că angajatorul a respectat prevederile legale privind dreptul la muncă al petentei, cele pentru reintegrarea în muncă și reintegrarea profesională a acesteia și a dat dovadă de deschidere către petentă, cu respectarea tuturor drepturilor legale ale acesteia ca angajat al societății. Buna credință a companiei se prezumă prin faptul că petenta a fost reintegrată în muncă de la momentul solicitării, cu acordarea unor zile de tranziție și adaptare, prin punerea la dispoziție a echipamentului care să îi permită

acesteia să lucreze în regim de telemuncă și o poziționare clară a companiei de a găsi căi pentru rezolvarea tuturor impedimentelor apărute, revenirea petentei la serviciu făcându-se într-o perioadă în care, în întreaga țară erau decretate condiții excepționale privind situația de pandemie și de imposibilitatea de interacțiune fizică între persoane, fie că aceștia erau doar angajați sau angajați și conducere.

45. Colegiul director constată că aspectele sesizate pentru societatea comercială în calitate de angajator (R1) nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2, alin.(1) din OG nr.137/2000, nu sunt fapte de discriminare nefiind drept încălcat.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate intră sub incidența art. 2, alin. (1) și art. 15, teza a II-a din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reprezentând fapte de discriminare, încălcarea dreptului la demnitate personală și crearea unei atitudini ofensatoare îndreptată asupra unei persoane.
2. Aplicarea sancțiunii amenzii contavenționale în cuantum de 1.000 lei pentru partea reclamată pentru faptele prevăzute la art. 2, alin. (1) și art. 15, teza a II-a din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
3. Aspectele sesizate pentru Societatea V Plus O Communication SRL nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2, alin.(1) din OG nr.137/2000, nu este drept încălcat.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția de Impozite și Taxe a județului/sectorului de la domiciliul părții reclamate sancționate, conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

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

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 27.04.2021

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