



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 162 din 09.03.2022

Dosar nr.: 754/2020

Petiția nr.: 6433/15.10.2020

Petentă:

Reclamat: PRIMA BROADCASTING GROUP S.R.L.

Obiect: Petenta reclamă concedierea sa din funcția de producător RTV, întemeiată pe art. 65 din Codul Muncii (restructurarea postului), concediere determinată de faptul că a anunțat că este însărcinată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul procedural ales al petentei

1. reprezentată convențional de SCPA Bordianu și asociații cu sediul în mun. București, str. Știrbei Vodă nr. 53 – 55, ap. 01, etj. 1, sector 1

Numele, sediul părții reclamate

2. PRIMA BROADCASTING GROUP S.R.L., mun. București, b-dul Dimitrie Pompeiu nr. 9 – 9A, clădirea 20. etj. 7, camera 1, sector 2, prin **administrator judiciar MAESTRO SPRL FILIALA BUCUREȘTI**, mun. București, str. Pentofi Sandor nr. 4, sector 1, office@smdamaestro.ro

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 6433/17.11.2020, respectiv 7364/17.11.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Reclamatul și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea cauzei în lipsă, odată cu formularea punctului de vedere pe fond.

5. Prin adresa nr. 923/09.02.2021, a fost comunicat către petentă punctul de vedere de la dosar de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.

6. Prin adresa nr. 77273/14.10.2021, în temeiul principiului inversării sarcinii probei



astfel cum este reglementat prin O.G. nr. 137/2000 republicată, art. 20 alin. (6), C.N.C.D. a solicitat clarificări raportat la cererile petentei, precum și cu privire la procedura de reorganizare a societății Prima Broadcasting Group S.R.L., urmare a restrângerii activității acesteia, criteriile luate în considerare în cadrul planului de reorganizare, persoane aflate în situație similară cu a petentei, etc.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6433/15.10.2020 tratamentul abuziv și discriminatoriu la care a fost supusă din partea angajatorului, acțiuni prevăzute de art. 2 alin. 3 și sancționate conform art. 7 din O.G. nr. 137/2000, solicitând înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare acestora.

8. Astfel, petenta precizează că, odată cu transferul de activitate a societății angajatoare, care s-a finalizat în luna septembrie 2020, a fost singura persoană angajată pe funcția de producător RTV care a primit Notificarea privind termenul de preaviz în vederea concedierii întemeiate pe art. 65 din Codul Muncii (restructurarea postului).

9. Petenta apreciază că motivul real pentru care este singura concediată este determinat de faptul că a anunțat, la data de 23.09.2020, faptul că este însărcinată, sens în care atașează e-mailul cu care dorește să probeze, împreună cu adeverința medicală.

10. Concret, petenta menționează că a fost angajată pe funcția de Producător RTV, pe o perioadă nedeterminată, însă, începând cu luna martie 2020, situația de la locul de muncă s-a schimbat în contextul epidemiologic determinat de virusul SARS – CoV – 2, desfășurându-și activitatea profesională exclusiv de la domiciliu.

11. Petenta adaugă că reclamatul a chemat la locul de muncă ceilalți producători, în vederea instruirii adecvate a acestora pe echipamentele noi, în contextul transferului de activitate, în condițiile în care ea nu a fost chemată, a fost privată de acest beneficiu, cu consecința izolării sale sociale și profesionale.

12. La data de 28.09.2020 petenta a primit prin poștă Notificarea de preaviz care expira în data de 28.10.2020, data de la care aceasta nu mai era angajata societății.

13. Deși a solicitat clarificări pentru situația extrem de vulnerabilă în care a fost plasată, petenta menționează că toate discuțiile au avut loc telefonic, societatea urmărind să nu existe niciun înscris care să-i fie atribuit, cu referire la concedierea sa.

14. Raportat la elementele faptei de discriminare, petenta precizează că îi sunt încălcate drepturile la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare pe criteriul de etnie, gen și maternitatea.

15. Desființarea unor posturi și menținerea altor posturi reprezintă, în opinia petentei, o diferențiere, întrucât se bazează pe comparația dintre persoane aflate în situații comparabile, potrivit prevederilor art. 1 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000, criteriul diferențierii constând în calitatea petentei de femeie însărcinată, fiind singura persoană

dintre toți salariații cu aceeași funcție care a fost concediată, iar prin concedierea acesteia a fost adusă atingere dreptului la muncă, drept garantat de prevederile art. 44 din Constituția României.

16. Prin urmare, petenta solicită C.N.C.D. să stabilească că desființarea postului său urmare a faptului că a anunțat că este însărcinată reprezintă discriminare conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000.

17. În dovedirea susținerilor, petenta atașează la petiție înscrisuri: contractul individual de muncă, notificarea privind preavizul, corespondența prin care a informat asupra stării sale de graviditate, corespondența de tip whatsapp din care rezultă alocarea tuturor celorlalți producători la posturile noi.

18. În același timp, petenta solicită ca C.N.C.D. să pună în vedere reclamatului să depună: situația cu persoanele angajate de societatea la care s-a efectuat transferul activității, deținând aceeași funcție cu a sa – producător RTV, actele care au stat la baza concedierii acesteia.

Susținerile reclamatului

19. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 7894/11.12.2020, reclamatul, societate aflată în procedură de reorganizare judiciară, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată și își exprimă acordul pentru soluționarea în lipsă.

20. Reclamatul precizează că situația de fapt expusă de petentă nu corespunde realității, iar referitor la unul dintre criteriile de discriminare indicate, respectiv etnia, reclamatul dorește să puncteze faptul că aceasta nu a detaliat acest aspect.

21. În fapt, reclamatul dorește să aducă câteva clarificări:

- prin încheierea din 19.08.2015 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 s-a deschis procedura insolvenței față de societatea reclamată;
- Prin sentința civilă nr. 2437/23.04.2018 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 s-a confirmat planul de reorganizare al societății, astfel că, de la data de 23.04.2018, societatea se afla în reorganizare judiciară, derulându-și activitatea conform planului de reorganizare.
- în implementarea planului de reorganizare a avut loc vânzarea activelor corporale și necorporale ale societății reclamate (transfer de activitate) către cumpărătorul CLEVER BUSINESS TRANSILVANIA S.R.L.
- Contractul a fost semnat la data de 23.04.2020, contract care cuprinde clauze de confidențialitate, aspect care nu îi permite să îl depună la dosar, însă depune documente care au fost emise de autoritățile statului în baza contractului de vânzare-cumpărare.
- Astfel, prin Decizia nr. 40/24.07.2020 (anexată), Consiliul Concurenței a autorizat concentrarea economică rezultată în ceea ce privește cumpărătorul în urma contractului de transfer de activitate din 23.04.2020.
- La data de 08.09.2020, Consiliul Național al Audiovizualului a aprobat cedarea licențelor audiovizuale și deciziilor de autorizare audiovizuală de la societatea reclamată către cumpărător, acordul emis de C.N.A. fiind anexat.

- Transferul de activitate s-a încheiat după aprobarea emisă de C.N.A., moment în care s-a transferat și cea mai mare parte dintre salariați.
- După finalizarea transferului, societatea reclamată a fost nevoită să-și restrângă activitatea, fapt pentru care s-au efectuat demersurile pentru concedierea personalului, printre care și petenta, angajată în funcția de producător RTV (producător de emisiuni TV), din moment ce societatea nu mai putea desfășura activitate specifică unui post de televiziune.
- În consecință, reclamatul adaugă că motivul real care a dus la concedierea petentei nu a fost starea de graviditate a acesteia, cum în mod eronat aceasta susține în sesizare, ci restrângerea activității societății reclamate, în împrejurările menționate mai sus. Astfel, restrângerea activității a determinat desființarea postului ocupat de petentă, ceea ce a avut loc în cadrul planului de reorganizare, sub supravegherea judecătorului sindic al Tribunalului București, fiind justificată obiectiv de un scop legitim, respectiv îndeplinirea planului de reorganizare.
- Prin urmare, reclamatul dorește să punteze faptul că nu calitatea petentei de femeie însărcinată a determinat concedierea acesteia, în condițiile în care, restrângerea activității societății a început în împrejurările menționate mai sus, după finalizarea transferului de activitate, respectiv după aprobarea CNA din 08.09.2020. După data de 08.09.2020, reclamatul precizează că nu a mai desfășurat activitate de post TV, petenta aducând la cunoștința societății starea sa de graviditate abia la data de 23.09.2020.
- Raportat la afirmația petentei precum că ar fi fost chemați la locul de muncă ceilalți producători, în vederea instruirii adecvate a acestora pe echipamentele noi, în contextul transferului de activitate, fiind singura care nu ar fi fost chemată, reclamatul dorește să punteze faptul că există inadvertențe cu privire la proba depusă la dosar de petentă: astfel, petenta a depus o listare a unei discuții pe whatsapp care datează 23.09.2020, în timp ce la fila 5 din sesizare, petenta arată că depune această „corespondență de tip whatsapp din care rezultă alocarea tuturor celorlalți producători la posturile noi”. Coroborând data corespondenței whatsapp invocată de petentă, respectiv 23.09.2020, cu data la care a operat transferul de activitate în cazul societății reclamate, respectiv 08.09.2020, rezultă că petenta se află în eroare când afirmă că societatea ar fi chemat producătorii pentru a-i instrui pe echipamentele noi.
- Chiar petenta afirmă ca instruirea respectivă a avut loc în contextul transferului de activitate, producătorii despre care face vorbire petenta fiind chiar foștii colegi ai săi care au fost transferați de Clever Business Transilvania S.R.L., această societate fiind singura care putea face acest lucru.
- Reclamatul apreciază că ceea ce reclamă petenta nu se circumscrie definiției data de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu privire la discriminare, întrucât faptele prezentate de aceasta nu sunt de natură a prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, întrucât în speță nu a fost încălcat principiul egalității de tratament și, astfel, nu poate fi vorba de încălcarea dreptului la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.



22. Concluzionând, reclamatul dorește să menționeze că în ce privește concedierea petentei, cauza acesteia nu a fost starea de graviditate, ci restrângerea activității societății reclamate, o măsură obiectivă, luată în cadrul planului de reorganizare, plan care se derulează sub supravegherea Tribunalului București.

23. Pentru considerentele expuse, reclamatul solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată și depune la dosar, în susținerea propriilor afirmații, înscrisuri:

- încheierea din 19.08.2015 pronunțată de judecătorul sindic în dosarul nr. 29419/3/2015 prin care s-a deschis procedura insolvenței fata de societatea reclamată, iar în calitate de administrator judiciar a fost desemnat SMDA INSOLVENCY S.R.L.;
- încheierea din 16.03.2017 pronunțată de judecătorul sindic în dosarul nr. 29419/3/2015 prin care instanța a luat act de schimbarea denumirii administratorului judiciar în MAESTRO SPRL FILIALA BUCUREȘTI;
- decizia AGA/03.12.2018 – numirea administratorului special;
- sentința civilă nr. 2437/23.04.2018 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 prin care s-a confirmat planul de reorganizare al societății;
- Decizia nr. 40/24.07.2020 emisă de Consiliul Concurenței prin care s-a autorizat concentrarea economică rezultată în ceea ce privește cumpărătorul Clever Business Transilvania S.R.L. în urma contractului de transfer de activitate din 23.04.2020;
- Acordul emis de Consiliul Național al Audiovizualului la data de 08.09.2020 prin care s-a aprobat cedarea licențelor audiovizuale și deciziilor de autorizare audiovizuală de la societatea reclamată către cumpărătorul Clever Business Transilvania S.R.L.

24. Urmare a solicitării C.N.C.D. de a oferi clarificări raportat la cererile petentei, precum și cu privire la procedura de reorganizare a societății, criteriile luate în considerare în cadrul planului de reorganizare, persoane aflate în situație similară cu a petentei, reclamatul formulează apărare înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 8594/15.11.2021.

25. Astfel, reclamatul comunică următoarele:

- Cu privire la criteriile aplicate în selecția personalului care a fost transferat către Clever Business Transilvania S.R.L., în speță a avut loc un transfer de întreprindere. Conform art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, regula este că cesionarul preia salariații și, implicit, toate drepturile și obligațiile cedentului decurgând din contractele de muncă. La alin. 2 este reglementată excepția de la regula și anume, atunci când cedentul este în procedură de reorganizare sau de faliment, legea nu impune preluarea tuturor salariaților de către cesionar.

Potrivit normelor legale invocate, selecția personalului care a fost preluat de cesionarul Clever Business Transilvania SRL a fost efectuată de acesta, pe baza propriilor criterii, fără ca societatea reclamată să fie implicată în selecția personalului transferat către cesionarul Clever Business Transilvania S.R.L.

- În ceea ce privește persoane aflate în situație similară cu a petentei: după transferul activității către cesionarul Clever Business Transilvania SRL, în



organigrama societății reclamate au mai rămas 3 posturi de producător RTV, din care: unul ocupat de petentă, unul ocupat de M.I.M. și unul ocupat de M.M.

- La momentul respectiv, M.I.M. era în concediu fără plată, iar în urma discuțiilor purtate, contractul de muncă al acesteia a încetat cu acordul părților începând cu data de 01.10.2020, dată la care postul acesteia a fost desființat, astfel cum rezultă din organigramele anexate.
- Contractul de muncă al petentei a încetat începând cu data de 29.10.2020, moment la care postul ocupat de aceasta a fost desființat, astfel cum rezultă din organigramele anexate.
- În cazul celei de-a 3 angajate, M.M., contractul de muncă al acesteia era la momentul respectiv și este suspendat pentru concediu de îngrijire copil de până la 2 ani, până la data de 15.05.2022, prin urmare, postul ocupat de aceasta nu a putut fi desființat încă. Reclamatul precizează că, după ce motivul de suspendare va înceta, postul va fi desființat.

26. Prin urmare, reclamatul dorește să fie observat faptul că petenta nu este singurul producător RTV căruia i-a încetat contractul de muncă și i s-a desființat postul, aducând în susținerea celor menționate, extras din REVISAL pentru fiecare dintre cele trei persoane, perioada septembrie – decembrie 2020.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

27. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.
(...)"*
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *"(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."*
- **Art. 15 Universalitatea:** *"(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile."*
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *"(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"*

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **art. 2 alin. 1:** *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

- **Art. 2 alin. 3:** *”Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la [alin. \(1\)](#), față de alte*



persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

3. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- **Art. 6:** *”(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1). (...)*
(2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.
(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.
(4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană. (...)”
- **Art. 10:** *”(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.*
(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.
(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.
(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.
(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
 - a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;*
 - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;*
 - c) salariatul se află în concediu paternal.*
 - d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;*
 - e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.**(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii. (...)”*



Principiile de analiză

28. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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*”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

59. Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

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

30. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Aplicarea principiilor la speță

31. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin tratamentul abuziv și discriminatoriu la care a fost supusă petenta din partea angajatorului, prin concedierea sa conform art. 65 din Codul Muncii (restructurarea postului).

32. Colegiul director ia act de solicitarea petentei cu privire la restabilirea situației anterioare acestora, solicitare asupra căreia dispune neincidentă O.G. nr. 137/2000, având în vedere faptul că restabilirea situației anterioare săvârșirii unei posibile fapte de discriminare nu se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000.

33. Pe fond, Colegiul se raportează la susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar și reține următoarele:

- prin încheierea din 19.08.2015 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 s-a deschis procedura insolvenței față de societatea reclamată;
- Prin sentința civilă nr. 2437/23.04.2018 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 s-a confirmat planul de reorganizare al societății, astfel că, de la data de 23.04.2018, societatea se afla în reorganizare judiciară, derulându-și activitatea conform planului de reorganizare.
- în implementarea planului de reorganizare a avut loc vânzarea activelor corporale și necorporale ale societății reclamate (transfer de activitate) către cumpărătorul CLEVER BUSINESS TRANSILVANIA S.R.L. prin contractul de vânzare – cumpărare care a fost semnat la data de 23.04.2020, iar prin Decizia nr. 40/24.07.2020, Consiliul Concurenței a autorizat concentrarea economică



rezultată în ceea ce privește cumpărătorul în urma contractului de transfer de activitate din 23.04.2020.

- La data de 08.09.2020, Consiliul Național al Audiovizualului a aprobat cedarea licențelor audiovizuale și deciziilor de autorizare audiovizuală de la societatea reclamată către cumpărător, transferul de activitate încheindu-se după aprobarea emisă de C.N.A., moment în care s-a transferat și cea mai mare parte dintre salariați.
- După finalizarea transferului, odată cu restrângerea activității societății reclamate, s-au efectuat demersurile pentru concedierea personalului, printre care și petenta, angajată în funcția de producător RTV (producător de emisiuni TV), din moment ce societatea nu mai putea desfășura activitate specifică unui post de televiziune.
- După data de 08.09.2020, odată cu aprobarea CNA cu privire la restrângerea activității, societatea reclamată nu a mai desfășurat activitate de post TV.
- În data de 23.09.2020, prin e-mailul adresat, petenta a adus la cunoștința societății starea sa de graviditate, făcând referire la o adeverință de la medicul de specialitate, fără însă a fi depusă la dosarul cauzei C.N.C.D.

34. În drept, Colegiul 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

35. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila hărțuire și încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă, raportat la decizia de încetare a raportului de muncă în cazul petentei, având în vedere restrângerea activității societății reclamate angajatoare în urma demarării procedurii de reorganizare judiciară la data de 23.04.2018.

36. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

37. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).



38. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

39. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

40. Concret, analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.

41. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

42. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

43. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

44. Având în vedere susținerile petentei raportat la inegalitatea de tratament la care a fost supusă, Colegiul reține că petenta a fost angajată a societății reclamate conform contractului individual de muncă nr. 145/30.05.2016 din data de 01.06.2016 până în data de 29.10.2020 în funcția de producător RTV (producător de emisiuni TV), iar prin

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.

sentința civilă nr. 2437/23.04.2018 pronunțată de Tribunalul București – secția a VII a civilă în dosarul nr. 29419/3/2015 s-a confirmat planul de reorganizare al societății reclamate, după data de 08.09.2020, odată cu aprobarea C.N.A. cu privire la restrângerea activității, societatea reclamată nu a mai desfășurat activitate de post TV, licențele audiovizuale și deciziile de autorizare audiovizuală fiind cedate de la societatea reclamată către cumpărător.

45. Din momentul încheierii transferului de activitate, după aprobarea emisă de C.N.A., s-a transferat și cea mai mare parte dintre salariați, însă odată cu restrângerea activității societății reclamate, s-au efectuat demersurile pentru concedierea personalului, printre care și petenta, societatea nemaiputând desfășura activitate specifică unui post de televiziune.

45. Colegiul director ia act de prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați care instituie măsuri de protejare a angajaților la locul de muncă, dintre care la art. 10 "(1) *Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (...) (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:*

a) salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate; (...)"

46. De asemenea, la alin. 7 al art. 10 din Legea nr. 202/2002 este introdusă excepția la interzicerea concedierii pe perioada în care angajata este gravidă, respectiv: "*Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii."*

47. Concret, raportat la speța de față, Colegiul constată că împrejurările în care s-a dispus concedierea petentei țin de restrângerea activității societății reclamate, împrejurare ce a determinat desființarea postului ocupat de petentă, parte a planului de reorganizare, sub supravegherea judecătorului sindic al Tribunalului București.

48. Având în vedere solicitarea C.N.C.D. înregistrată cu nr. 77273/14.10.2021, cu privire la procedura de reorganizare a societății reclamate, urmare a restrângerii activității acesteia, criteriile luate în considerare în cadrul planului de reorganizare, persoane aflate în situație similară cu petenta, Colegiul director ia act de răspunsul oferit prin adresa nr. 8594/15.11.2021, prin care se precizează că, în speță, a avut loc un transfer de întreprindere către Clever Business Transilvania S.R.L.

49. În continuare, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului care face trimitere la prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, unde de stipulează regula că, în conformitate cu art. 5 alin. (1), cesionarul preia salariații și, implicit, toate drepturile și obligațiile cedentului decurgând din contractele de muncă, iar excepția la această regulă este reglementată la alin. 2 și anume, atunci când cedentul este în procedură de reorganizare sau de faliment, legea nu impune preluarea tuturor salariaților de către cesionar.

50. Potrivit normelor legale invocate, selecția personalului care a fost preluat de cesionarul Clever Business Transilvania S.R.L. a fost efectuată de acesta, pe baza propriilor criterii, societatea reclamată nefiind implicată în selecția personalului transferat către cesionarul Clever Business Transilvania S.R.L.

51. De asemenea, în ceea ce privește persoanele aflate în situație similară cu a petentei, Colegiul reține apărarea reclamatului în sensul în care, după transferul activității către cesionarul Clever Business Transilvania SRL, în organigrama societății reclamate au mai rămas 3 posturi de producător RTV, din care unul ocupat de petentă (contract de muncă care a încetat începând cu data de 29.10.2020, moment la care postul ocupat de petentă a fost desființat), pentru celelalte 2, angajata M.I.M. (aflată în concediu fără plată; în urma discuțiilor purtate cu angajata, contractul de muncă al acesteia a încetat cu acordul părților începând cu data de 01.10.2020, dată la care postul acesteia a fost desființat) și unul ocupat de M.M. (având contractul de muncă suspendat pentru concediu de îngrijire copil de până la 2 ani, la momentul respectiv până la data de 15.05.2022, postul ocupat de aceasta urmând a fi desființat după ce motivul de suspendare va înceta).

52. Prin urmare, având în vedere datele aflate la dosar oferite de reclamat prin prisma obligației îndeplinite de acesta, de inversare a sarcinii probei, Colegiul constată că nu calitatea petentei de femeie însărcinată a determinat concedierea acesteia, în condițiile în care, restrângerea activității societății a început în împrejurările menționate mai sus, pentru îndeplinirea planului de reorganizare, aspect care poate fi apreciat în termeni extinși, ca o justificare obiectivă.

53. În același sens, cu referire la criteriul invocat, în ceea ce privește materialul probator depus la dosarul cauzei, Colegiul reține și că petenta nu a probat starea de graviditate cu atașarea adeverinței eliberate de doctorul specialist, astfel cum face referire în informarea transmisă pe e-mail către angajator în data de 23.09.2020.

54. Cu toate acestea, reclamatul nu a contestat această stare de fapt, apărarea formulată fiind în sensul de a evidenția data de 23.09.2020 la care angajata a adus la cunoștința societății starea sa de graviditate, ulterior datei de 08.09.2020, dată de la care reclamatul nu a mai desfășurat activitate de post TV, profil de activitate corespunzător funcției ocupate de petentă (cea de producător RTV).

55. În plus, Colegiul reține că în ceea ce privește comparabilitatea în speța de față, maternitatea este o situație specifică femeilor, fapt pentru care nu se impune analiza acestui element ca parte a faptei de discriminare, prin comparație cu alți angajați ai căror posturi ar fi fost sau nu desființate.

56. În același timp, Colegiul ia act și de faptul că posturile altor 2 angajate aflate în situație similară cu petenta prin prisma funcției ocupate, cea de producător RTV, au fost vizate pentru desființare, urmare a reorganizării activității societății reclamate, dintre care o angajată avea contractul de muncă suspendat pentru concediu de îngrijire copil de până la 2 ani.

57. Prin urmare, Colegiul director constată că în speță nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa comparabilității și a legăturii de cauzalitate între criteriul invocat (starea de graviditate) și fapta reclamată, respectiv concedierea petentei, urmare a desființării postului ocupat prin prezenta speță.

58. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Neincidentă O.G. nr. 137/2000 în ceea ce privește solicitarea de restabilire a situației anterioare faptei.
2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa comparabilității și a legăturii de cauzalitate între criteriu și faptă.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 25.07.2022

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

