



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 404 din 13.07.2022

Dosar nr: 708/ 2021

Petiția nr: 6469/30.08.2021

Petentă:

Reclamat: Societatea Armaturenfabrik Franz Schneider SRL

Obiect: petentul se consideră discriminat și hărțuit la locul de muncă fiind concediat la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Armaturenfabrik Franz Schneider SRL cu sediul în Com. Hartman, Str. Mihai Viteazu nr. 327i, Jud. Brașov, email:

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Armaturenfabrik Franz Schneider SRL, cu sediul în Com. Hartman, Str. Mihai Viteazu nr. 327i, Jud. Brașov, email:

II. Procedura de citare a părților

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

5. Prin adresa nr. 6469/18.10.2021 a fost citat petentul, iar prin adresele nr. 7766/18.10.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, 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 22-24 la dosar).



6. Părțile reclamate au depus un punct de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 8491/10.11.2021 și au comunicat acordul cu privire la soluționarea în lipsă a petiției (filele 29-74 la dosar).

7. Având în vedere solicitările comunicate la dosar, s-a dispus citarea părților pentru ședința de audieri din data de 11.01.2022 (citații emise cu nr. 9534/16.12.2021).

8. Petentul a comunicat la dosar o argumentare a petiției precum și stenograma înregistrării depusă ca probă la dosar (înregistrată cu nr. 456/19.01.2022 - filele 81-106 la dosar).

9. Prin adresele nr. 882/04.02.2022 s-au comunicat părților reclamate: completarea la petiție, CD-ul cu înregistrări și transcriptul acestor înregistrări predate în ședința de audieri din data de 11.01.2022.

11. Părțile reclamate au depus concluzii scrise prin adresa înregistrată cu nr. 1536/28.02.2022 (filele 132-153 la dosar).

12. S-au comunicat petentului concluziile scrise depuse de părțile reclamate la dosar prin adresa nr. 2590 din 08.04.2022 (fila 154 la dosar).

13. Petentul a depus la dosar concluzii scrise în termenul acordat (filele 155-160 la dosar).

14. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

15. Prin adresa nr. 6469/30.08.2021, petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă.

16. În fapt, petentul arată următoarele:

16.1 Din cauza uzurii morale și fizice la care petentul a fost supus începând cu anul 2009, aceasta constând în program excesiv de minim 12 ore pe zi, prin task-uri foarte ridicate și cu personal întotdeauna insuficient, petentul și-a prezentat demisia în anul 2016, către directorul general al companiei.

16.2 Urmare a demisiei petentului, s-a prezentat directorul general al firmei din Germania, care, în urma discuției cu petentul, l-a convins pe acesta să își retragă demisia, însă promisiunile directorului general aveau să dureze mai puțin de 6 luni.

16.3. Se arată că în acea discuție petentul a prezentat unele informații vis-a-vis de anumite posibile gestionări dezastruoase de fonduri, moment de la care au început șicanele și presiunile asupra lui în toate modurile.

16.4 Luând în calcul faptul că în luna septembrie 2018 urma să vină cel de-al doilea copil și, din cauza problemelor personale generate de programul excesiv de muncă inclusiv prin neacordarea concediului de odihnă în decursul a mai mulți ani, petentul a decis să intre în concediul legal de creștere a copilului, în speranța că după 2 ani lucrurile se vor mai liniști.

16.5 Pe perioada concediului, în luna decembrie 2019, petentul și cei doi directori generali s-au întâlnit iar cei doi manageri l-au asigurat pe acesta că îl așteaptă să vină înapoi, însă, la reîntoarcere, petentul s-a simțit discriminat și hărțuit prin încălcarea dreptului la muncă și afectarea demnității și a onoarei, a demnității și prestigiului în

societate, fiindu-i distrus planul profesional și, mai ales, fiind dus într-o stare psihică excesiv de joasă.

16.6 Astfel, petentul arată că, atunci când a dus cererea de reîntoarcere, directorul general i-a sugerat că ar fi bine ca acesta să își prezinte demisia însă petentul a prezentat, în prima zi de lucru, o cerere prin care solicita să i se acorde toate drepturile de care beneficiază de la întoarcere, răspunsul primit fiind: *"eu am sa-ti dau un preaviz!"*

16.7 În continuarea expunerii, petentul arată că, în aceeași zi, la un interval de 20 de minute, aceasta a primit un preaviz de concediere iar, la două ore după acest eveniment, directorul general l-a sunat și i-a trimis un e-mail în care recunoaște că a încălcat legea și retractează decizia de preaviz de concediere, dar în urma analizării situației a decis ca până la lămurirea acesteia, petentul va fi în zile libere plătite în condițiile salariale avute înainte de concediul pentru creșterea copilului.

Potentul arată că a urmat apoi o nouă decizie prin care i-a fost îngădit dreptul la muncă, acesta considerând-o ilegală, discriminatorie și de hărțuire, în data de 14.09.2021 primind același text: *"Având în vedere situația domnului P.C.E. la întoarcerea definitivă din concediul pentru creșterea copilului, până la lămurirea situației, domnul P.C.E. va fi în zile libere plătite"*, sens în care petentul a depus o petiție la ITM Brașov cu privire la aceste probleme, precum și la toate celelalte probleme generale ale tuturor angajaților.

În data de 21.09.2020 petentul a specificat că își va lua concediul de odihnă neacordat pentru o perioadă de 10 ani în urmă abia după cele 6 luni de reintegrare în munca conform cerințelor directorului general, însă acesta a primit încă o decizie în data de 21.09.2020 prin care este trimis forțat în concediu de odihnă până pe data de 31.12.2020, deși Codul Muncii prevede faptul că acel concediu neluat se reprogamează în următoarele 18 luni, sensul protecției de 6 luni fiind pentru reintegrarea salariatului în muncă.

De asemenea, petentul arată că prin răspunsul primit de la ITM Brașov a aflat că toată luna septembrie 2020, acesta a lucrat 8 ore/zi timp de 5 zile pe săptămână, deși el nu a fost nici măcar o oră la serviciu, motiv pentru care a depus plângere penală pentru fals și uz de fals în înscrisuri private și prezentare de documente false către ITM.

16.8 În continuare, petentul arată că în data de 04.01.2021 a primit o nouă decizie prin care a fost anunțat din nou că în perioada 01.01.2021-31.01.2021 va fi în zile libere plătite, decizie pe care petentul o consideră ilegală, discriminatorie și neconstituțională, sens în care acesta a informat societatea în data de 08.01.2021, prin email, că deciziile luate sunt ilegale, abuzive, discriminatorii și nu au temei legal, primind un răspuns pe această temă de la avocatul companiei.

16.9 În data de 29.01.2021 petentul a primit prin e-mail o nouă decizie prin care este anunțat din nou ca în perioada 01.01.2021-31.01.2021 va fi în zile libere plătite și, în data de 06.04.2021, deoarece petentul nu a semnat primirea Deciziei de concediere individuală nr.715 din 05.04.2021, acesta a primit acasă, prin intermediul executorului judecătoresc, această decizie de concediere, pe care petentul o consideră ținta inițială de la începutul „reîntoarcerii” sale la serviciu. Potentul a contestat în instanță solicitând anularea deciziei de concediere, dosarul civil fiind înregistrat cu numărul 1578/62/2021 din data de 06.04.2021.

17. În concluzie, petentul solicită constatarea și sancționarea faptelor prevăzute de art. 1 alin. 1 și 2, art.2 alin.1, 4, 5, 6, 7 și 8 art. 3 alin.a, art.7 alin.a și g, art. 10 alin. h,

art. 15 din OG nr. 137/2000, săvârșite începând cu data de reîntoarcere a lui din concediul de creștere a copilului (07.09.2020) și până la a doua decizie de concediere din data de 05.04.2021 emisă de către partea reclamată. De asemenea, se solicită ca, pe lângă constatarea faptelor de discriminare și aplicarea amenzilor contravenționale, să se dispună obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii și anularea actului de concediere individuală cu plata unor daune egale cu salariile neplătite până la data reintegrării în cadrul societății.

18. În susținerea celor menționate petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: preaviz nr. 1684/07.09.2020, solicitarea personală în respectarea legilor României la reîntoarcerea din concediu creștere copil, înregistrată cu nr. 1685/07.09.2020, decizia 1688/07.09.2020, decizia 1697/14.09.2020, petiția către Institutul Teritorial de Munca și răspunsul acestei instituții, decizia 1723/21.09.2020, plângere penală pentru dosar penal 312217/2020 cu nr. unic 10632/P/2020, decizia nr.01/04.01.2021, decizia Nr. 162/29.01.2021, citație proces civil dosar nr. 1578/62/2021, pontajele aferente lunilor în care petentul a fost în „zile libere plătite” din care reiese inclusiv faptul ca ITM i-au fost prezentate alte documente, discuțiile prin e-mail, respectiv înștiințările primite de petent, înregistrările audio a trei dintre întâlnirile cu directorul general de după întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

19. Petentul a depus la dosar o precizare la petiție și concluzii scrise, în care arată următoarele:

- subliniază că nu dorește ca CNCD sa se pronunțe vis-a-vis de desființării postului director de producție pe care acesta îl ocupa în cadrul companiei, post desființat prin decizia de concediere din data de 05.04.2021, care există și în noua organigramă. Petentul solicită ca CNCD sa se pronunțe vis-a-vis de hărțuirea morală și psihologică la care a fost supus în repetate rânduri prin deciziile pe care le consideră ilegale, abuzive, neconstituționale, discriminatorii și în neconcordanță totală cu principiul egalității de șanse și tratament.

- precizează că în cuprinsul petiției evenimentele care au fost înainte datei de 30.08.2020 au fost expuse pentru a se putea înțelege contextul general la care petentul a fost supus și mai ales pentru a se putea înțelege situația.

- petentul consideră că i-a fost încălcat dreptul la demnitate în muncă de către angajator prin comportamentul abuziv al angajatorului, malițios, insultător față de salariat, comportament guvernat de scopul de a intimida salariatul iar criticile nejustificate la adresa salariatului făcute cu scopul de a umili salariatul reprezintă o încălcare a acestui drept. Petentul consideră că modul abuziv al angajatorului prin care acesta a primit “zile libere plătite”, pedeapsă neexistentă în codul muncii, nu poate fi decât un mod prin care angajatorul și-a bătut joc de el la propriu, un mod malițios, insultător față de el, având un singur scop de a-l umili în fața celorlalți angajați, încercând să reușeașcă de a-l convinge să demisioneze.

- petentul consideră că a fost hărțuit la locul de muncă prin crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, fie limitarea exercitării unor drepturi ale salariaților, sens în care s-a pronunțat și Curtea de Apel Cluj prin decizia civilă nr. 4279/R/2012. Prin modul în care acesta a fost în repetate rânduri chemat la sediul companiei pentru a primi încă o decizie, petentul consideră că a fost hărțuit prin crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, în același timp fiindu-i

încălcat dreptul la muncă, el fiind practic exclus și neputând nici măcar să aibă acces la locul de muncă.

- se arată că prin izolarea și hărțuirea petentului au fost folosite metode care încalcă Directiva Consiliului European 89/391, precum și încălcarea Legii nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 iar prin restricționarea lui la muncă, acesta a fost practic exclus din companie, fiindu-i înlăturată folosința sau exercitarea drepturilor prevăzute în legislația muncii, petentul fiind supus la un stres și o uzură incomensurabilă, lucru accentuat de lipsa concediului de odihnă neacordat în mod constant pe o perioadă de aproximativ 10 ani consecutivi. În acest sens, se arată că neprimirea angajatului în mod repetat prin deciziile angajatorului la munca este contrară principiului buneii-credințe și reprezintă o formă de hărțuire morală și psihică, singurul scop fiind acela de a îl convinge să își prezinte demisia, toate aceste acte de hărțuire morală și psihică fiind accentuate prin izolarea și interzicerea accesului la locul de muncă.

20. În continuarea expunerii, petentul ia în considerare decizia civilă nr. 1082/07.03.2018 a Curții de Apel București, definitivă, care a modificat în parte sentința civilă nr. 1533/06.03.2017 pronunțată de Tribunalul București și a încuviințat plata de daune morale către salariatul-apelant pentru hărțuirea acestuia la locul de muncă, precum și decizia civilă nr.3752 din 20 iunie 2017 a Curții de Apel București și decizia Curții de Apel Pitești, decizia civilă nr. 2806 din 12 iunie 2019, indicând punctele relevante din legislația în vigoare (Codul muncii, Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002) și din jurisprudență.

21. Petentul consideră că inducerea asupra lui a unui stres incomensurabil prin metode discreționare și discriminatorii date prin deciziile considerate ilegale și neconstituționale au avut ca efect atingerea personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice a acestuia, fiind o încălcare adusă principiului buneii-credințe sau a drepturilor salariatului care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia și poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.

22. De asemenea, petentul consideră că prin toate deciziile date de angajator, acesta nu doar ca l-a pedepsit cu o sancțiune care nu există în Codul muncii sau în altă lege europeană sau națională, ci i-a încălcat în mod intenționat dreptul fundamental la muncă garantat de Constituția României și de Convenția Europeană Drepturilor Omului, precum și încălcarea Directivei 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă pe plan național, încălcarea OG nr. 137/2000, Legea nr.53/2000, Legea nr. 202/2000 deoarece reîncadrarea lui în muncă a fost în mod flagrant încălcată prin modul de excludere a lui din firmă, în comparație cu o colegă femeie care a plecat tot în concediu de creștere a copilului dar nu a avut același tratament discriminatoriu, aceasta nefiind exclusă prin decizii considerate abuzive, discreționare și discriminatorii.

23. În continuare, petentul argumentează pe larg comentariile expuse de partea reclamată în punctul de vedere, venind cu o expunere proprie de contraargumente.

24. În susținerea celor menționate în petiție, petentul a depus la dosar ca probe, înregistrările discuțiilor avute cu partea reclamată, precum și stenogramele acestor înregistrări, corespondența prin e-mail între părți, organigramele societății, contractul individual de muncă, fișa postului pentru funcția de director producție.

25. Petentul a depus la dosar concluzii scrise în care, pe lângă cele expuse anterior în petiție și în completarea la petiție, arată următoarele:

25.1 Solicită respingerea excepției tardivității invocată de partea reclamată vis-a-vis de argumentarea petiției inițiale nr. 6469/30.08.2021 pe motiv că aceste fapte au fost expuse pentru a se arăta legătura dintre faptele petrecute anterior și cele petrecute în perioada actuală, între aceste acțiuni existând o continuitate și o cursivitate a evenimentelor, faptele fiind expuse în termenul solicitat de OG nr. 137/2000 și anume, în termen de un an de la săvârșirea acestora.

25.2. În ceea ce privește invocarea părții reclamate denumită "Inexistența unor acțiuni sau inacțiuni din partea subscrisei care să încalce textele de lege invocate prin argumentarea ulterioară a petiției", petentul solicită respingerea acestui punct pe motiv că argumentarea este total deplasată de realitate, menționând că pe fiecare decizie el a menționat în scris că "este ilegală și neconstituțională" deoarece i-au fost încălcate inclusiv drepturi constituționale.

25.3 Cu privire la argumentarea părții reclamate potrivit căreia: "Conform Codului Muncii, fiecare dintre deciziile mai sus indicate putea fi atacată în termen de 45 de zile de la emitere, însă de vreme ce niciuna dintre acestea nu a fost contestată, ele sunt prezumate în mod absolut ca fiind legale și temeinice" petentul consideră că petiția lui nu se referă la raportul juridic de muncă dintre el și partea reclamată, ci la modul discreționar, discriminatoriu, abuziv și în neconcordanță cu principiul egalității de șanse și tratament prin care acesta a fost hărțuit moral și psihic, fapt ce a dus inclusiv la distrugerea familiei sale consemnată prin actul de divorț, singura țintă fiind intimidarea lui și excluderea din colectiv.

25.5 În legătură cu prezentarea părții reclamate la punctul "Inexistența unor fapte de încălcare a dreptului la demnitate în muncă și a dreptului la muncă, garantate de CEDO și de Constituția României", petentul subliniază că partea reclamată nu înțelege că a încălcat contractul de muncă și a încălcat dreptul la muncă al acestuia prevăzut în art 41 din Constituție, deoarece în continuare susține că "petentul a fost liber să muncească în propria firmă". În ceea ce privește "Inexistența faptelor de hărțuire morală" invocate de partea reclamată petentul consideră că a fost exclus din colectiv prin decizii ilegale, neconstituționale, neeuropene, precum și prin abuz și violența psihică asupra lui.

26. În concluzie, petentul consideră că asupra lui s-a manifestat un comportament indezirabil legat de unul dintre motivele prevăzute la art. 1 din OG nr. 137/2000, care are ca efect lezarea demnității și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Susținerile părții reclamate

27. Prin adresa nr. 2101/18.03.2021, partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care arată următoarele:

28. Cu privire a excepției, partea reclamată invocă următoarele excepții de procedură:

- excepția de tardivitate a oricăror reclamații privind pretinse fapte anterioare datei de 30.08.2020, așa-zisele fapte de discriminare imputate fiind săvârșite în intervalul temporal 07.09.2020-05.04.2021. În cuprinsul plângerii, petentul se referă la întreaga colaborare avută cu compania angajatoare, relatând așa-zise încălcări ale drepturilor

sale încă din anul 2009, fiind de observat aspectul că, pentru așa-zisele fapte de uzură morală și fizică la care petentul susține că ar fi fost supus anterior acestei perioade, acesta este decăzut din dreptul de a mai formula orice pretenție, potrivit prevederilor art. 20 alin 1 din OG nr. 137/2000.

- inadmisibilitatea pretenției de anulare a deciziei de concediere și de plată a daunelor egale cu salariile neplătite până la reintegrarea pe post a petentului, raportat la competențele prevăzute de OG nr. 137/2000 în favoarea CNCD. Se arată că din ansamblul prevederilor OG nr. 137/2000 rezultă că nici în cazul constatării faptelor de discriminare, și nici în cazul constatării unei hărțuiri morale, CNCD nu poate dispune anularea unei decizii de concediere emise conform Codului muncii, și nici reintegrarea angajatului pe postul avut, sau plata despăgubirilor egale cu salariile neachitate. În materia faptelor de discriminare, OG nr. 137/2000 prevede competența CNCD doar în ceea ce privește stabilirea răspunderii contravenționale și aplicarea sancțiunilor contravenționale, însă nu și în ceea ce privește răspunderea civilă iar în materia hărțuirii morale, care însă nu face obiectul prezentei cauze, nefiind reclamată prin petiție, CNCD poate dispune doar măsurile de la alin. (2) ind. 1 lit. a) și e).

- în ceea ce privește restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, se arată că art. 27 din OG nr. 137/2000 prevede exclusiv competența instanțelor de judecată, iar în prezenta cauză sunt incidente dispozițiile legislației muncii, care atrag competența instanțelor de dreptul muncii, și nu a CNCD. Petentul a formulat o acțiune în instanță prin care a solicitat anularea deciziei de concediere și reintegrarea sa pe post urmând ca această chestiune să fie tranșată în mod exclusiv de către instanța de dreptul muncii deja investită, fără a mai fi posibilă reluarea acestor aspecte/dispunerea vreunei soluții în acest sens de către Consiliu.

- faptele reclamate de petent s-au concretizat în decizii ale angajatorului care nu au fost atacate în instanță conform legislației muncii, cu excepția deciziei de concediere care face obiectul dosarului nr. 1578/62/2021 aflat în curs de judecată la Tribunalul Brașov. Toate aceste decizii, cu excepția deciziei de concediere, reprezintă măsuri unilaterale ale angajatorului privind executarea contractului individual de muncă prevăzute de art. 268 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, respectiv art. 21 1 lit. a) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, și care se atacă în fața tribunalului - secția litigii de muncă, în termen de 45 de zile de la emitere însă, cu excepția deciziei de concediere niciuna dintre aceste decizii nu a fost contestată de către petent în instanță, astfel că ele sunt prezumate în mod absolut ca fiind legale și temeinice, iar angajatul nu poate obține, pe calea plângerii adresate CNCD constatarea unui pretins caracter ilicit al acestor decizii care nu a fost și nu mai poate fi constatat de către instanță. În ceea ce privește decizia de concediere, legalitatea acesteia va fi verificată de către Tribunalul Brașov în cadrul dosarului nr. 1578/62/2021, astfel că ea nu poate fi supusă unei analize „paralele” a CNCD, existând riscul de a se pronunța soluții contradictorii.

- inexistența unor acțiuni sau inacțiuni din partea părții reclamate care să se circumscrie noțiunii de discriminare sau oricărei contravenții prevăzute de OG nr. 137/2000. Având în vedere dispozițiile legale invocate expres în preambulul petiției, partea reclamată consideră că aceasta se referă exclusiv la pretinse fapte de discriminare, și nu la fapte de hărțuire morală, deoarece petentul nu invocă dispozițiile art. 2 alin. 5 ind. 1 - 5 ind. 7 din OG nr. 137/2000. În acest sens se înțelege că nu poate fi atrasă răspunderea contravențională a companiei câtă vreme petentul nu a fost

defavorizat față de alte persoane, în speță față de alți angajați ai societății ci, dimpotrivă, acestuia i s-au acordat în egală măsură indexările salariale și bonusurile de care au beneficiat și ceilalți angajați, nu i s-au restricționat desfășurarea activităților sale pe baza unui criteriu de discriminare, toate actele și măsurile dispuse cu privire la petent fiind motivate în drept și în fapt de către companie și întemeiate pe motive obiective. Petentul nu dovedește în concret o conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale sau gesturi, ori alt comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

29. Pe fondul cauzei partea reclamată arată că angajatorul a încercat să păstreze o relație bună cu angajatul pe toată durata raporturilor de muncă și să își îndeplinească toate obligațiile care îi revin în calitate de angajator așa cum am făcut și cu ceilalți angajați deși petentul a avut, de mai multe ori, inițiativa încetării relațiilor de muncă, ca de exemplu:

- înregistrarea demisiei în toamna anului 2017, formulând o serie de acuzații la adresa angajatorului, revenind asupra deciziei și retractându-și demisia, ocazie cu care a obținut o mărire de salariu substanțială;

- anunțarea intenției de a demisiona la începutul lunii octombrie 2018 și, deși aceasta a fost acceptată, petentul a anunțat că va intra în concediu pentru creșterea copilului până la data de 07.09.2020, ocazie cu care a solicitat să îi fie plătite cele 83 de zile de concediu neefectuate, angajatorul nefiind de acord având în vedere faptul că legal, aceste zile se pot plăti doar în cazul încetării contractului de muncă.

30. Cu privire la susținerea petentului potrivit căreia acesta a trebuit să își ia concediu de creștere a copilului din cauza epuizării fizice și psihice, partea reclamată apreciază că această afirmație nu este adevărată, în realitate, petentul înființându-și o societate comercială la data de 31.10.2016 cu același obiect de activitate ca al angajatorului, petentul având calitatea de unic asociat și administrator, societate al cărei profit a crescut de la suma de 67.395 lei în anul 2017, la suma de 221.530 lei în anul 2018, și la suma de 546.413 lei în 2019.

31. Partea reclamată consideră că scopul pentru care reclamantul a optat pentru acest concediu ar fi putut fi și acela de a-și dezvolta propria afacere, cu atât mai mult cu cât în anii 2016 și 2017 societatea nu avea niciun angajat, fiind evident că doar petentul a prestat muncă în cadrul acesteia, această muncă aducându-i numeroase satisfacții financiare și un profit lunar de mii de lei și apoi de mii de euro, așa cum chiar acesta a afirmat în cadrul unei întâlniri pe care a avut-o cu administratorul angajatorului în luna decembrie 2019. Așadar, atât indemnizația de creștere a copilului și, totodată dezvoltarea afacerii private și realizarea profitului și a dividendelor de pe seama acestei companii a fost o împrejurare care i-a adus mai multe beneficii petentului.

32. În continuarea expunerii, partea reclamată arată că în perioada 2018-2020 au intervenit anumite modificări organizatorice în cadrul companiei, care au determinat desființarea, în luna aprilie 2021, a postului ocupat de petent. Astfel, la nivelul societății mamă, societate înființată și funcționând conform legii statului german, a fost luată decizia de a modifica organigrama, urmând ca angajatorul să se alinieze la organigrama societății mamă, fiind suprimat postul de director tehnic (Production Manager identic cu Production & Logistik) apreciindu-se că acesta nu mai este unul necesar, iar eliminarea lui nu este de natură să afecteze negativ activitatea societății. În

acest sens, a existat o informare din partea societății mamă cu privire la noua organigramă, însoțită de solicitarea expresă ca societatea să ia măsuri pentru alinierea la această nouă organigramă, împreună cu măsuri pentru eficientizarea și rentabilizarea activității iar pentru a se conforma solicitării, s-a întocmit nota de fundamentare, bazată pe rapoarte economice și previziuni, în urma căreia s-a ajuns la concluzia că este necesară și utilă desființarea postului de director tehnic în societatea din România.

33. Se arată că atribuțiile corespunzătoare postului de director tehnic - cel ocupat de petent în cadrul societății angajatoare, nu au fost exercitate în perioada septembrie 2018 - septembrie 2020 și nici nu a fost necesară exercitarea lor în perioada septembrie 2020 - martie 2021, activitatea funcționând în mod eficient și fără ca activitatea societății să fie afectată în mod negativ, acesta fiind un reper extrem de bun din care a rezultat clar faptul că menținerea acestui post nu mai era necesară. În aceste condiții, după revenirea petentului din concediul de creștere a copilului, acestuia i s-au acordat zile libere plătite, pentru că nu existau atribuții care să fie îndeplinite de către el, decizie ce a fost luată inclusiv în contextul pandemiei de Covid-19 și a măsurilor luate de către autorități, a recomandărilor adresate angajatorilor de a nu solicita prezența fizică a angajaților dacă nu este strict necesar, această măsură neprejudiciind angajatul în niciun fel, el beneficiind de plata integrală a drepturilor salariale, inclusiv bonusuri și indexări.

34. Cu privire la faptul că în fișa de pontaj aferentă lunii septembrie petentul figurează cu prestarea unui program de muncă 8 ore pe zi, partea reclamată arată că acesta se afla în zile libere iar mențiunea eronată din pontaj se datorează faptului că programul informatic nu permitea consemnarea zilelor libere plătite în alt mod însă, până la adaptarea programului informatic, situația reală a rezultat din fluturașul de salariu aferent lunii septembrie unde toate zilele lucrătoare ale lunii respective figurează ca „libere plătite”.

35. De asemenea, partea reclamată arată că petentul a formulat numeroase acuzații și plângeri împotriva angajatorului, folosind deseori un limbaj nepotrivit și chiar jignitor la adresa societății deși nu i s-au nesocotit sau îngrădit vreodată drepturile care îi reveneau în calitate de angajat, fiindu-i acordate toate drepturile decurgând din contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și Codul Muncii, respectiv premii, mărimi de salariu.

36. În ceea ce privește concediul de odihnă, se arată că i s-a solicitat petentului să își programeze concediul de odihnă, însă acesta a refuzat, cu toate că avea mai multe zile de concediu de odihnă neefectuate încă de dinaintea concediului de creștere a copilului. Petentul a refuzat în mod constant să își ia zilele de concediu, chiar și să își facă programarea acestora, în ciuda insistențelor reprezentanților societății, astfel aceasta fiind în măsură să emită decizii prin care i-a acordat petentului termene până la care să își planifice zilele de concediu în următoarele 6 luni. Deoarece petentul a refuzat să își planifice zilele de concediu, susținând că deciziile emise sunt “ilegale și neconstituționale”, societatea a fost nevoită să emită decizia nr. 1723/21.09.2020, prin care a stabilit că petentul își va efectua concediul de odihnă parțial - 63 de zile, în perioada 01.10.2020-31.12.2020, diferența de 34 de zile de concediu fiind achitată petentului cu ocazia încetării raporturilor de muncă.

Partea reclamată arată că și aspectul pretensei neacordări a concediului de odihnă face obiectul litigiului nr. 1578/62/2021, aflat pe rolul Tribunalului Brașov, petentul

pretinzând în acest litigiu despăgubiri pentru prejudiciul creat prin pretinsa neacordare a zilelor de concediu.

37. Societatea angajatoare a emis decizia de desființare a postului și de concediere în luna aprilie 2021, context în care consideră că a acționat în mod legal, respectând toate drepturile angajatului și toate dispozițiile Codului muncii, o decizie de concediere legală nepunând fi considerată discriminare sau hărțuire.

38. În concluzie se arată că toate măsurile luate de angajator au reprezentat o exercitare firească și legală a atribuțiilor care îi revin acesteia în calitatea sa de angajator conform art. 40 Codul muncii, și care are posibilitatea de a stabili organizarea și funcționarea unității, precum atribuțiile fiecărui angajat, are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare angajat în parte și de a exercita controlul asupra îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

39. Partea reclamată consideră că petentul nu argumentează în concret care este contravenția pretins săvârșită de aceasta și cum se încadrează faptele prezentate în petiție în conținutul constitutiv al contravenției ei, dimpotrivă, petentul prezintă o înșiruire de fapte și apoi face trimitere, cu titlu general, la mai multe dispoziții ale OG nr. 137/2000 și, pe cale de consecință, nicio prevedere a OG nr. 137/2000 nu își găsește aplicabilitatea în prezenta speță, petiția impunându-se a fi respinsă în ansamblul ei. Se solicită respingerea ca nefondate a tuturor acuzațiilor formulate și respingerea petiției.

40. Partea reclamată a depus la dosar următoarele înscrisuri în susținerea celor menționate în punctul de vedere: extras ORC privind societatea la care petentul este asociat unic și administrator, extrase publice din situațiile financiare aferente anilor 2016, 2017, 2018, 2019; documentele pe baza cărora s-a dispus concedierea și desființarea postului, respectiv: decizia de concediere, notificarea transmisă prin executor și dovada comunicării acesteia, preavizul de concediere, hotărârea AGA prin care s-a decis desființarea postului, nota de fundamentare pentru desființarea postului și documentele care au stat la baza acesteia (raportul economic referitor la perioada 01.01.2020 - 31.12.2020 al departamentului financiar-contabil din cadrul societății, previziunile pentru perioada 01.01.2021- 31.12.2021, raportul economic privind costurile de personal alocate conducerii tehnice a societății în vechea și noua formă de organizare; propunerea de organigramă a societății; solicitarea societății mamă pentru alinierea la organigrama acesteia, fluturaș salariu, cererile de concediu depuse de petent și aprobate de angajator; evidența zilelor de concediu pe perioada 2006-2021, răspunsul transmis angajatului în care se prezintă motivele care au stat la baza măsurilor luate de angajator în perioada septembrie - decembrie 2020.

41. Partea reclamată a depus la dosar note scrise în care reiterează cele menționate în punctul de vedere depus anterior la dosar și, cu privire la acțiunile și inacțiunile invocate de petent prin argumentarea ulterior depusă, face următoarele precizări:

- se ridică excepția tardivității modificării petiției, și se solicită admiterea excepției decăderii petentului din dreptul de a mai aduce modificări petiției depuse, cu consecința soluționării acestui dosar strict în ce privește motivele de fapt și de drept invocate prin petiția inițială. Se arată că argumentarea petiției a fost transmisă CNCD la data de 14.01.2022 prin e-mail, ulterior primului termen fixat în cadrul acestei proceduri, din data de 11.01.2022, această completare la petiție fiind înregistrată de către CNCD sub nr. 456/19.01.2022. Sancțiunea decăderii aplicabilă în cazul depășirii acestui termen este

prevăzută la art. 11 alin.2 din Procedura internă din 11 aprilie 2008 de soluționare a petițiilor și sesizărilor, care stipulează că: *"Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.*

- în ceea ce privește constatarea inexistenței unor acțiuni sau inacțiuni din partea societății care să încalce textele de lege invocate prin argumentarea ulterioară a petiției, se arată că deși petentul susține că nu dorește ca CNCD să se pronunțe vis-a-vis de desființarea postului de director producție în partea finală a argumentației sale acesta antamează însă din nou acest subiect, afirmând că desființarea postului său este una ilegală deși CNCD nu are competența de a anula o decizie de concediere emisă conform Codului muncii, și nici de a dispune reintegrarea angajatului pe postul avut, sau plata despăgubirilor egale cu salariile neachitate.

42. Cu privire la legalitatea deciziei de concediere, partea reclamată arată că în urma adresei societății mamă din data de 13.12.2021 rezultă că:

- a existat anterior în organigrama societății mamă un post similar cu cel ocupat de petent însă acesta a fost eliminat din organigrama societății în anul 2017, când persoana care îl ocupa a ieșit la pensie.

- la nivelul societății mamă a fost luată decizia de restructurare a activității prin eliminarea postului respectiv, din cauza costurilor nejustificate generate și având în vedere că societatea dorea să lucreze în ierarhii cât mai reduse.

- începând cu anul 2020 figurează în societatea mamă doar secția de Producție 1 și secția de Producție 2, secții independente așa cum s-a intenționat la momentul la care s-a luat decizia de restructurare a acesteia iar atribuțiile pe care le avea petentul conform postului ocupat nu au fost preluate, ci pur și simplu nu au mai fost exercitate încă de la plecarea acestuia în concediu de creștere a copilului.

- petentul se plânge că nu s-au luat măsurile necesare pentru asigurarea condițiilor adecvate de muncă în vederea îndeplinirii atribuțiilor sale, reproșând că nu s-a menținut, chiar și artificial, postul pe care acesta îl ocupa însă, din moment ce atribuțiile corespunzătoare postului de director tehnic nu a fost exercitate în perioada septembrie 2020 - martie 2021, fără ca activitatea subscrisei să fie afectată în mod negativ, este cât se poate de clar că la întoarcerea petentului din concediu de creștere al copilului nu a mai subsistat niciun motiv pentru ca acest post să fie păstrat.

43. Cu privire la legalitatea deciziilor emise anterior desființării postului petentului se arată că așa-zisele "decizii ilegale, abuzive, neconstituționale, discriminatorii și în neconcordanță totală cu principiul egalității de șanse și tratament" au reprezentat în realitate doar exercitarea firească și legală a atribuțiilor care îi revin societății în calitate sa de angajator, conform art. 40 Codul muncii.

Conform prevederilor Codului muncii, fiecare dintre deciziile mai sus indicate putea fi atacată în termen de 45 de zile de la emitere, însă de vreme ce niciuna dintre acestea nu a fost contestată, ele sunt prezumate în mod absolut ca fiind legale și temeinice. De asemenea, aceste decizii nu pot fi considerate drept unele abuzive sau neconstituționale deoarece nu au încălcat drepturile fostului angajat, ci dimpotrivă, petentul a primit un premiu deloc de neglijat, în valoare de 22.274 lei brut, salariul său crescând cu 7% începând cu data de 07.09.2020.

44. Cu privire la inexistența unor fapte de încălcare a dreptului la demnitate în muncă și a dreptului la muncă, garantate de CEDO și de Constituția României prin care petentul susține că, prin acordarea de zile libere plătite de maniera în care a procedat

societatea angajatoare, i-a fost încălcat dreptul la demnitate în muncă și la viață privată, se precizează că prin contractul individual de muncă se stabilește o relație de subordonare între salariat și angajator, iar în virtutea acestei relații, angajatorul are dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu salariatului, de a stabili sarcinile de lucru ale acestuia, și de a-i organiza activitatea. Or, acordarea de zile libere plătite s-a realizat tocmai în virtutea drepturilor societății, având în vedere totodată faptul că nu existau atribuții care să fie îndeplinite de către acesta ulterior întoarcerii din concediu.

În speță nu poate fi vorba nici despre o încălcare a dreptului la muncă prevăzut de art. 41 Constituție, dreptul la muncă incluzând libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupației; libertatea alegerii locului de muncă; protecția socială a muncii; retribuirea muncii depuse, în exercitarea acestor drepturi orice persoană având posibilitatea să se încadreze în muncă fără să fie forțată în acest sens să opteze pentru o anumită profesie, meserie sau ocupație, pentru care se pregătește și se califică în mod corespunzător, precum și pentru un loc de muncă dorit.

45. În ceea ce privește inexistența faptelor de hărțuire morală, partea reclamată arată că este cât se poate de clar că deciziile transmise, prin care petentului i se solicită să își aleagă perioada în care vrea să recupereze zilele de concediu, respectiv i se acordă prime și creșteri salariale substanțiale, nu pot fi asimilate unor abuzuri, în mod cert neimplicând amenințări la siguranța sau la sănătatea acestuia.

Deși petentul invocă faptul că a fost hărțuit moral și psihic prin neprimirea lui la muncă, fiind încălcat inclusiv principiul bunei credințe prevăzut în Codul muncii, conform art. 8 din aceeași prevedere legislativă, buna credință presupune ca toate acțiunile angajatorului să urmărească buna funcționare a societății, ceea ce societatea a făcut.

46. Cu privire la inexistența faptelor de încălcare a Directivei nr. 89/391 a Consiliului European, partea reclamată consideră că prevederile acestei directive nu se aplică în prezentul litigiu, societății nefiindu-i imputată nicio faptă de natură a pune în pericol securitatea și sănătatea petentului la locul de muncă, directiva tratând adoptarea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

47. În ceea ce privește inexistența unor fapte de încălcare a Directivei nr. 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, partea reclamată arată că o persoană poate să pretindă că a fost hărțuită în sensul prevederilor textelor legale atunci când față de aceasta s-a manifestat un comportament indezirabil pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală ori, în speță petentul nu a fost defavorizat față de alte persoane/ de alți angajați ai societății, acestuia nefiindu-i restricționată desfășurarea activităților sale pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie categorie socială, șamd.

48. În concluzie, partea reclamată solicită să se constate inexistența unor acțiuni sau inacțiuni din partea acesteia, care să încalce textele de lege invocate de petent prin argumentația ulterior depusă.

49. În susținerea celor menționate, partea reclamată a depus ca probatoriu: răspunsul primit de la societatea-mamă din Germania, fișa postului petentului, fișele de post ale celor doi șefi ai secțiilor de producție.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat 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*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

În analiza excepțiilor invocate:

50. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile și solicitările invocate în procedură, respectiv:

- excepția de tardivitate a oricăror reclamații privind preținse fapte anterioare datei de 30.08.2020;
- inadmisibilitatea pretenției de anulare a deciziei de concediere și de plată a daunelor egale cu salariile neplătite până la reintegrarea pe post a petentului
- restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare;
- constatarea unui pretins caracter ilicit al măsurilor angajatorului care s-au concretizat în decizii de concediere ale petentului.
- inexistența unor acțiuni sau inacțiuni din partea părții reclamate care să se circumscrie noțiunii de discriminare sau oricărei contravenții prevăzute de OG nr.

137/2000 și constatarea faptului că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare a petentului;

- excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pe motiv că petentul a formulat o acțiune în instanță prin care a solicitat anularea deciziei de concediere și reintegrarea sa pe post, în această speță fiind investită instanța de dreptul muncii, excepție invocată din oficiu de Colegiul director.

În drept, potrivit dispozițiilor 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 director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

51. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, analizând solicitările părților și excepțiile invocate, Colegiul director urmează a analiza petiția formulată, precum și susținerile părții reclamate consemnate în punctul de vedere ale acesteia. Având în vedere și considerentele rezultate din cuprinsul informațiilor conținute în documentele aflate la dosar, Colegiul director urmează a delibera asupra excepțiilor/solicitărilor invocate:

- Cu privire la excepția de tardivitate a oricăror reclamații privind faptele anterioare săvârșite în intervalul temporal an 2019 și perioada 07.09.2020-05.04.2021, Colegiul director consideră că potrivit prevederilor art. 20 alin 1 din OG nr. 137/2000, petentul este decăzut din dreptul de a formula pretenții pentru pretinsele fapte anterioare datei de 30.08.2020. Se apreciază însă, că aceste susțineri pot fi luate în considerare ca relatări ale petentului pentru a se observa dacă în perioada de colaborare avută cu angajatorul, faptele la care petentul susține că a fost supus au avut continuitate până la data când petentul se încadrează în termenul de a aduce la cunoștință săvârșirea faptei analizate, respectiv încălcarea drepturilor sale începând cu data de 07.09.2020 când a revenit din concediul de creștere a copilului.

- Cu privire la inadmisibilitatea pretenției de anulare a deciziei de concediere și de plată a daunelor egale cu salariile neplătite până la reintegrarea pe post a petentului, Colegiul director consideră că, raportat la competențele prevăzute de OG nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu poate dispune anularea unei decizii de concediere emise conform Codului muncii și nici nu poate dispune reintegrarea angajatului pe postul avut sau plata despăgubirilor egale cu salariile neachitate, aceste solicitări fiind de competența instanțelor judecătorești.

- În ceea ce privește restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, Colegiul director consideră că potrivit art. 27 din OG nr. 137/2000, această cerere este de competența instanțelor de judecată.

- Cu privire la constatarea unui pretins caracter ilicit al măsurilor angajatorului care s-au concretizat în decizii de concediere, Colegiul director apreciază că verificarea legalității acestor decizii este apanajul instanței de judecată, fiind supuse analizei conform legislației muncii. Decizia de concediere a fost atacată în instanță de petent și face obiectul dosarului nr. 1578/62/2021 aflat în curs de judecată la Tribunalul Brașov

- Cu privire la inexistența unor acțiuni sau inacțiuni din partea părții reclamate care să se circumscrie noțiunii de discriminare sau oricărei contravenții prevăzute de OG nr. 137/2000, respectiv fapte de discriminare sau fapte de hărțuire morală, precum și constatarea faptului că nu s-a săvârșit niciun act de discriminare deoarece petentul nu

aduce niciun argument plauzibil care să probeze discriminarea la care se referă, Colegiul director apreciază că analiza urmează a fi făcută simultan cu fondul cauzei.

- Față de excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu pe motiv că în prezenta cauză sunt incidente dispozițiile legislației muncii, CNCD neputându-se se pronunța asupra unui litigiu generat de o situație conflictuală la locul de muncă, petentul formulând o acțiune în instanță prin care a solicitat anularea deciziei de concediere și reintegrarea sa pe post, Colegiul director admite că speța reprezintă un aspect de natura conflictelor de dreptul muncii. Cu toate acestea, petiția vizează aprecierea incidenței în speță OG nr. 137/2000, încadrarea faptei ca și contravenție pentru comportament discriminatoriu fiind de competența CNCD.

În consecință, Colegiul director va reține spre analiză sesizarea petentului din punct de vedere al calificării comportamentului față de acesta ca discriminare, urmând a fi analizate aspectele privind reintegrarea petentului la revenirea acestuia din concediul pentru creșterea copilului.

52. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Aplicarea principiilor la speță

53. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, asupra căruia s-au lăsat măsuri unilaterale din partea angajatorului prin desființarea postului, modificarea poziției deținute anterior de acesta și emiterea deciziei de desfacere a contractului de muncă la întoarcerea petentului din concediul de creștere a copilului.

54. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate. Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent, respectiv asupra tratamentului aplicat acestuia de către partea reclamată, având în vedere faptul că la întoarcerea din concediul de creștere a copilului angajatorul a dispus concedierea petentului și acestuia nu i s-au respectat drepturile în sensul protecției pentru reintegrarea salariatului în muncă.

55. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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.

56. 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.

57. Conform 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*”.

Astfel, se poate considera discriminare:

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

58. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. 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.

59. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 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;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

60. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor

tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG 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. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, naționalitate 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 caracteristici 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 OG nr. 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, naționalitate, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

61. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, 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 (pârâtul) 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 (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).

62. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, prin diferențiere se înțelege tratamentul diferit al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (*Marckx împotriva Belgiei*, 13 iunie 1979, §32). Astfel, „trebuie stabilit, între altele, dacă situația pretinsei victime poate fi considerată ca fiind similară cu a acelor persoane care au fost tratate mai favorabil” (*Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991, §60). Diferențierea se realizează și atunci când persoane care se află în situații semnificativ diferite nu sunt tratate în mod diferit (*Thlimmenos împotriva Greciei*, 6 aprilie 2000, §44).

63. Astfel, Colegiul Director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care circumstanțiat la situația petentului, poate să

îmbrăce forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

64. 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

65. Colegiul Director al CNCD analizează faptele sesizate și din perspectiva dispozițiilor art. 2, alin (5) și art 7 lit a), c), g) din OG nr.137/2000, republicată, și având în vedere dispozițiile art. 60 lit e) Codul muncii¹, art. 25, alin 2, lit a) alin 3 din OUG nr. 111/2010² și art. 10, alin 8 din Legea nr. 202/2002³, potrivit cărora:

*Art. 2 alin (5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*⁴

¹ **Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii**

Art. 60. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) «abrogat»
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

² **OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor**

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- a) salariații/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii, și nici în situațiile prevăzute la art. 90 alin. 2 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 10. (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariații/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

⁴ **OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată
(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau

Art. 7 *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) *încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; (.....)*
- c) *acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; (.....)*
- g) *orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*

66. În speța de față, *petentul susține că a fost discriminat de partea reclamată care, prin acțiunile sale, a apreciat că la întoarcerea petentului din concediu de creștere a copilului poate lua măsuri de desfacere a contractului de muncă al acestuia fără a-i garanta locul de muncă pe perioada de minim 6 luni de la reluarea activității considerată perioadă de readaptare, angajatorul fiind obligat legal să îi pună la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul firmei și același salariu. În acest sens, partea reclamată a manifestat o atitudine neconformă acordată unui angajat, grăbind parcursul în inițiativa de desfacere a contractului de muncă în cazul unui salariat care a beneficiat de concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.*

67. Din analiza obiectului petiției, Colegiul director reține criteriul concediu creștere copil iar din ansamblul înscrisurilor depuse la dosar se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, în speță fiind vorba de un angajat care a reluat activitatea după efectuarea integrală a concediului de creștere a copilului, perioadă acordată conform prevederilor legale în vigoare.

68. Colegiul Director reține că art. 2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt

mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁷) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

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.

69. 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.

70. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director al CNCD constată că prin modificarea unilaterală a funcției ocupate de petent la revenirea din concediul de creștere a copilului (i.e. desființarea postului de director tehnic), precum și prin acordarea termenului de preaviz în vederea concedierii individuale a acestuia din inițiativa angajatorului, s-a atins dreptul la muncă protejat de Constituția României și OG nr. 137/2000.

71. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petentul, a cărui situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială – concediu și post concediu de creștere și îngrijire copil, se întoarce la locul de muncă pe aceeași poziție deținută anterior conform contractului individual de muncă, însă angajatorul nu valorifică măsurile ce trebuiau aplicate pentru reintegrarea petentului în cadrul activității, conducerea adoptând o atitudine contrară prin comunicarea de mesaje și dispunerea de decizii care au îngrădit dreptul la muncă al petentului, atitudine ce a creat un cadru ostil față de acesta, constituind faptă de discriminare prin îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate și încălcarea principiului egalității de tratament și de șanse în domeniul angajării și exercitării profesiei.

72. Colegiul director reține că drepturile conferite petentului de OUG nr. 111/2010, Constituția României și OG nr. 137/2000 nu pot fi încălcate. Dreptul persoanei care se întoarce din concediul de creștere a copilului, la angajare, cu atribuții identice celor deținute anterior acestui tip de concediu, este garantat și prin Legea nr. 202/2002, respectiv OUG nr. 111/2010. Prin urmare, modificarea unilaterală a funcției ocupate de petent la întoarcerea din concediul de creștere copil și, ulterior, comunicarea deciziei de desfacerea a contractului de muncă al acestuia reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin (1) coroborat cu art. 2 alin (3) și art. 7 ale OG nr. 137/2000 (în același sens se pronunță CNCD și prin Hotărârile nr. 64/29.01.2014 și 484/21.08.2019).

73. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

74. La reluarea activității, angajatorul este obligat să redea persoanei ce revine din concediul de creștere a copilului același post, și nu un altul, în caz contrar, măsura fiind lovită de nulitate absolută iar, din punct de vedere al tratamentului discriminatoriu, aceasta se regăsește în diferențierea făcută pe criteriul responsabilității familiale. La data când părintele revine din concediul de creștere copil, angajatorul trebuie să îi pună la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul firmei și același salariu. Pentru situația expusă, soluția poate fi o înțelegere cu salariatul pentru modificarea locului muncii prin încheierea unui act adițional la contractual individual de muncă sau

desființarea locului de muncă în temeiul art. 65 Codul muncii dar, în speță, nu au fost întrunite aceste condiții.

75. În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv deoarece acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a decis să îi modifice petentului locul/felul muncii după întoarcerea din concediu de creștere a copilului prin desființarea postului. Mai mult, Colegiul director nu reține niciun motiv care să conducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de prestația petentului în activitatea companiei.

76. Se constată, de asemenea, în prezenta speță, faptul că angajatorul i-a comunicat petentului mai multe decizii (preaviz, decizie de anulare a acestui preaviz, emitere decizie privind acordarea zilelor libere, decizii de prelungire a acordării acestor zile libere) iar, în urma faptului că aceste decizii au fost declinate de petent prin refuzarea semnării lor cu comentarii inserate pe marginea acestora, ultima decizie a fost înmănată prin intermediul executorului judecătoresc. În acest sens, se poate aprecia că petentul a fost supus unei presiuni care a fost în neconcordanță cu vulnerabilitatea acestuia de tranziție și adaptare după revenirea din concediu de creștere a copilului, fiind lesne de înțeles că petentul s-a simțit hărțuit pentru a accepta concedierea și a renunța la drepturile sale conferite prin lege.

77. Raportul de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat este probat prin faptul că atât problemele legate de reluarea activității cât și atingerea adusă demnității petentului s-au produs în perioada imediat următoare revenirii acestuia din concediu de creștere a copilului. Integrarea la locul de muncă a petentului după întoarcerea din concediu de creștere a copilului s-a făcut fără ca acesta să beneficieze de aceleași condiții de muncă anterioare suspendării raportului de muncă, angajatorul nu a respectat dispozițiile legale privind reintegrarea în muncă și a creat un cadru ostil și degradant aducând atingere demnității petentului.

78. Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, inclusiv furnizorii de servicii, comercianții trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratatând pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de persoana sa.

79. Prin urmare, având în vedere întregul complex de împrejurări și documentele existente la dosar, Colegiul director constată că se poate reține existența faptei de discriminare conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000. Sunt incidente, de asemenea, și prevederile art. 2, alin (5) și art. 7, lit a), c) și g) din același act normativ coroborat cu art 60, lit e) din Codul muncii, art. 25, alin (2) lit a) al.3 din OUG nr. 111/2010 și art. 10, alin 8 din Legea nr. 202/2002.

80. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor member UE

aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a sancțiunii, în funcție de gravitatea faptei, în limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că modificarea raportului de muncă îngreuează dreptul petentului de a se întoarce la ultimul loc de muncă, deținut înainte de începerea concediului de creștere a copilului.

81. Se recomandă părții reclamate ca pe viitor să respecte drepturile persoanelor angajate care revin la serviciu după efectuarea concediului de creștere a copilului și să depună toate diligențele pentru evitarea, pe viitor a încălcării principiului egalității de tratament și de șanse în domeniul angajării și exercitării profesiei.

82. Se aplică sancțiunea cu avertisment pentru partea reclamată pentru faptele prevăzute art. 2 alin. 1, alin (5) și art. 7, lit a), c) și g) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare coroborat cu prevederile 60, lit e) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 25, alin (2) lit a) alin.3 din OUG nr. 111/2010 și art. 10, alin 8 din Legea nr. 202/2002.

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 dispozițiilor art. 2 alin. 1, alin (5) și art. 7, lit a), c) și g) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare coroborat cu prevederile 60, lit e) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, art. 25, alin (2) lit a) alin.3 din OUG nr. 111/2010 și art. 10, alin 8 din Legea nr. 202/2002, reprezentând fapte de discriminare.

2. Sancționarea cu avertisment a părții reclamate Societatea Armaturenfabrik Franz Schneider SRL cu sediul în Com. Hartman, Str. Mihai Viteazu nr. 327i, Jud. Brașov, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

3. Sancționarea cu avertisment a părții reclamate în calitate de director general al societății Armaturenfabrik Franz Schneider SRL, cu sediul în Com. Hartman, Str. Mihai Viteazu nr. 327i, Jud. Brașov, în conformitate cu dispozițiile art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

4. Se recomandă părților reclamate ca pe viitor să respecte drepturile persoanelor angajate care revin la serviciu după efectuarea concediului de creștere a copilului și să depună toate diligențele pentru evitarea, pe viitor a încălcării principiului egalității de tratament și de șanse în domeniul angajării și exercitării profesiei.

5. O copie a hotărârii se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. 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 13.07.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 30.08.2022

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