



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 517 Din 31.08.2022

Dosar nr.: 991/2021

Petiția nr.: 9217/07.12.2021

Petent(ă):

Reclamat(ă): Clock Advertising SRL prin reprezentant legal **Obiect:** schimbarea fișei de post

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. Clock Advertising SRL prin reprezentant legal cu sediul în București, Iancu Capitanu 7, Sector 2

II. Citarea părților

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

3. Prin adresa nr. 9217/16.12.2021 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 9526/16.12.2021 a fost citată partea reclamată. În prezenta speță s-a dispus recitarea în urma cererii înregistrate cu nr. 429/18.01.2022 prin care partea reclamată a solicitat recitarea părților. Prin adresa nr. 2772/14.04.2022 au fost citate părțile pentru termenul de 10.05.2022, ora 10.00.

4. Părțile nu au fost prezente.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Sușinerile părților

Sușinerile petentei

6. Din anul 2010 petenta este angajată în baza unui contract de muncă în funcția de Manager zonal al părții reclamate.

7. Până la data suspendării contractului de muncă pentru creșterea copilului, petenta susține că și-a îndeplinit toate atribuțiile de serviciu și nu a avut nicio abatere disciplinară.

8. După întoarcerea din concediu de creștere copil s-a încercat concedierea petentei prin schimbarea condițiilor de muncă, schimbarea atribuțiilor, locul de derulare a

raporturilor de muncă.

9. Partea reclamată nu i-a plătit petentei bonusul ce i-a fost acordat în lunile iulie, august și septembrie 2021, bonus ce s-a acordat întregii echipe cu excepția petentei.

10. Petenta, din probatoriu depus la dosar, demonstrează că, după revenirea din concediu creștere copil, a fost singurul angajat care a fost trimis la instructaj.

Sușinerile părții reclamate

11. Partea reclamată precizează că, după întoarcerea din concediu de creștere copil, angajatei i-a fost trimisă o nouă fișă a postului cu atribuții actualizate, conform proiectelor pe care societatea le derulează în prezent.

12. Societatea are ca principal domeniu de activitate, publicitatea. Majoritatea entităților cu care partea reclamată încheie contracte, derulează activități în funcție de necesitățile acestora și la un program de lucru stabilit de aceștia.

13. În contractul de muncă al angajatei nu este menționat un orar fix prin urmare, nu se poate considera discriminată în condițiile în care echipele pe care trebuie să le supravegheze au program de lucru până la ora 21.00.

14. Angajații care au atribuții similare cu petenta au semnat o fișă de post similară.

IV. Motivele de fapt și de drept

15. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Art. 26

(1) Autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată.

(2) Persoana fizică are dreptul să dispună de ea însăși, dacă nu încalcă drepturile și libertățile altora, ordinea publică sau bunele moravuri.

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

Art. 2 (1) *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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. 7 *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

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

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) *salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;*
 - b) *salariata/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) *salariata/salariatul se află în concediul de îngrijitor;*
 - e) *salariata/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.*
- (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, salariata/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.*
- (9) *La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8),*



salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14-Interzicerea discriminării

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Principiile de analiză

16. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

17. 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”² în această situație.

18. 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*”.

19. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-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.

Aplicarea principiilor la speță

20. 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

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.



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

21. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. 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.

22. Criteriul reținut în prezenta cauză este cel al maternității.

23. Colegiul director, analizând probele depuse la dosar, apreciază că partea reclamată a modificat atribuțiile prevăzute în fișa postului la întoarcerea din concediu creștere copil, deși acest aspect este interzis prin lege. Totodată, petentei i s-a modificat programul de lucru.

24. De asemenea, Colegiul Director constată că petenta, spre deosebire de alți angajați, a fost singura care a participat fizic la training-uri de pregătire deși, în general, se organizau online, deoarece era necesară deplasarea.

25. Din aceste considerente, Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de tratament egal în domeniul angajării și exercitare a profesiei.

26. Dacă ne raportăm la jurisprudența CEDO s-a statuat în cauza Napoitenik v. România faptul că schimbarea fișelor de post precum și luarea unor decizii în cadrul desfășurării profesiei pe baza criteriul maternității constituie discriminare întrucât plasează persoana în cauză într-o poziție nefavorabilă.

27. Astfel, în speța supusă analizei Colegiului Director, în ciuda marjei de apreciere înguste pe care angajatorul a acordat-o, nu au fost oferite motive pertinente și suficiente pentru a justifica necesitatea măsurii.

28. Chiar și în astfel de situații, egalitatea de șanse trebuie să subsiste și să se aplice în condițiile legii.

29. Față de cele argumentate mai sus, Colegiul director, în unanimitatea membrilor prezenți la ședință, constată că faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și art. 10 alin (2) și (8) din Legea

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

30. Totodată, Colegiul director, în unanimitatea membrilor prezenți la ședință, sancționează reclamata cu amendă contravențională de 5 000 lei în conformitate cu art. 5 alin.2 lit. b) din O.G 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

- 1.** Faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2(1) și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată coroborat cu art. 10 alin. (2) și (8) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- 2.** Sancționarea reclamatului Clock Advertising SRL prin reprezentant legal cu sediul în București, Iancu Capitanu 7, Sector 2, CUI 14669120 cu amendă contravențională de 5 000 lei potrivit art. 5 alin. (2) din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- 3.** O copie se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda va fi achitată la Administrația Finanțelor Publice București. Contravenienta este obligată să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu specificarea numărului de dosar, în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. (10) al O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

VI. 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

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

Data redactării: 21.09.2022

Redactată și motivată: ACF/AA

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.