



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 520 din 31.08.2022

Dosar nr.: 29/2022

Petiția nr.: 241/11.01.2022

Petentă:

Reclamată: Provident Financial Romania

Obiect: Presupuse fapte de discriminare în domeniul angajării și exercitării profesiei.
Concediu creștere copil. Maternitate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Provident Financial Romania – București, Central Business Park, str. Calea Șerban Vodă nr. 133, corp D-E, etaj 1, sector 4

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 241/13.01.2022 și 455/16.05.2022, a citat părțile.

4. Prin intermediul aceleiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele referitoare la relocarea pe poziția deținută anterior.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că este discriminată de angajatorul său, acesta derulând aceeași practică discriminatorie, începând cu anul 2017, odată cu sarcina primului copil, fiindu-i desființate pozițiile deținute anterior concediilor de creștere a celor doi copii.

7. Astfel, petenta susține că, în data de 28.02.2017, anterior revenirii din concediul de creștere a copilului, la 1 an și 8 luni de la nașterea primului copil, reclamata a emis un act adițional iar, în data de 02.03.2017, la revenirea din concediul de creștere a copilului, a fost emisă o notificare de preaviz, aceasta fiind informată că postul său de Manager administrare vânzări a fost desființat începând cu data de 16.12.2016, ca urmare a deciziei conducerii societății de reorganizare a departamentului vânzări.



8. Petenta precizează că, în urma discuțiilor purtate, nu i-au fost oferite alternative de posturi similare, ci i-au fost prezentate posturile vacante la care ar fi putut opta pentru participarea la procesul de recrutare și de selecție. Petenta reclamă acest demers, întrucât susține că a ocupat postul care urma să fie desființat prin aceeași procedură, de selecție și de recrutare, la data de 07.03.2014. Petenta a ocupat acest post până în data de 01.10.2014, când a intrat în concediul medical, având o sarcină cu risc și, ulterior, în concediul prenatal, postnatal și de creștere a copilului.

9. Petenta susține că din stării de graviditate, reclamata a afișat o adversitate față de ea, manifestată prin dorința de a nu mai continua relațiile contractuale, întrucât în cadrul aceleiași discuții, i s-a impus să-și dea demisia, oferindu-i-se 6 salarii compensatorii (fără a i se oferi posibilitatea sa consulte Contractul Colectiv de Muncă). Petenta susține că a respins vehement oferta reclamatei și s-a întors din concediul de creștere a copilului.

10. Petenta precizează că s-a simțit abuzată, discriminată, și umilită și că, ulterior, din cauza faptului că nu a acceptat propunerea reclamatei, au început să se facă presiuni asupra ei în timpul ședințelor zilnice de lucru spunandu-i-se că poate să nu participe la ședințe că oricum după terminarea stimulentului de inserție va pleca acasă, contorizându-i-se timpul rămas în companie. După trecerea celor 20 de zile de preaviz care i-au fost oferite, lucrurile au luat o altă întorsătură, astfel că petenta a constatat că secțiunea 2D Caracal-Corabia pe care a activat la angajare și care apărea în notificare ca fiind desființată din anul 2016, era activă și manageriată de o colegă de-ale sale iar secțiunea acesteia, fiind vacantă. Astfel, petenta susține că i-a fost alocată o altă secțiune, respectiv zona Balș, la 41 km de domiciliu. Ulterior, în data de 26.03.2018, petenta a fost anunțată de managerul zonal că nu mai activează pe secțiunea Balș, pe locul său fiind numită o altă colegă de-ale sale care a revenit din concediul de creștere a copilului. În aprilie 2018, petenta a fost din nou relocată pe zona Caracal, unde i s-a dat în coordonare o secțiune cu un număr minim de agenți și clienți (3 agenții și 125 clienți), în urma unei bănuieli a managerului direct că ar fi din nou însărcinată. Managera respectivă ar fi informat în mod eronat și tendențios superiorii și colegii petentei despre acest aspect față de care petenta susține că nu ar fi fost adevărat la acel moment. Din acest motiv petenta susține că s-a simțit din nou discriminată și umilită, prin faptul că i-au fost diminuate atribuțiile care au dus la o neîncredere din partea agenților pe care ii coordona și în ceea ce privește competențele sale profesionale și manageriale.

11. Ulterior, în iunie 2018, petenta precizează că a anunțat că este însărcinată și susține că, din acel moment, managerul zonal a refuzat orice comunicare cu ea, respingându-i apelurile, fiind eliminată din grupul de manageri format pe platforma Whatsapp, nechemându-o la ședințele organizate săptămânal, marginalizându-o din cauza sarcinii. Ca reacție la comportamentul managerului zonal, la data 17.08.2018, petenta a făcut o sesizare la departamentul resurse umane București.

12. Petenta susține că, la data de 19.11.2020, a revenit din concediul de creștere copil și din nou a fost întâmpinată cu un nou preaviz, fiindu-i comunicat faptul că reclamata nu este obligată să-i ofere atribuțiile prevăzute în fisa postului. După lungi insistențe de a-și îndeplini activitățile prevăzute în fisa postului, petenta susține că a fost pusă în situația umilitoare de a presta activitatea unui agent de vânzări, deși aceasta ocupa

funcția de manager. În urma celor relatate, în data de 07.12.2020 petenta a făcut o sesizare la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, în care a prezentat efectele bullyingului și discriminării superiorilor săi și a companiei asupra sa din cauza faptului că este mamă a doi copii.

13. Petenta informează la data 11.01.2022 când a înaintat petiția către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării că s-a terminat stimulentele de inserție și se confruntă cu lipsa de comunicare din partea reclamatei, așteptându-se la situațiile reclamate anterior.

14. Petenta dorește să fie relocalată pe poziția deținută anterior și susține că situația i-a adus prejudicii morale, psihice și discriminatorii.

15. Ulterior, printr-o notificare, petenta este înștiințată de un termen de preaviz de 20 zile, începând cu 25.01.2022, urmând să se emită decizia de concediere. Totodată, prin același document, acesteia i se pune în vedere că poate participa la concursul de selecție și recrutare pentru o serie de posturi vacante.

Sușținerile reclamatei

16. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, invocă excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute anterior datei de 11.01.2021.

17. Astfel, reclamata precizează că, începând cu data de 21.08.2015, contractul individual de muncă al petentei a fost suspendat, aceasta intrând în de concediu pentru creștere a copilului.

18. În iarna anului 2016, la nivelul companiei au avut loc restructurări, iar în data de 05.12.2016, din cauza rezultatelor financiare slabe obținute în perioada 01.01.2015 - 01.12.2016, a fost restructurată secțiunea SLT DM 2C, în sensul preluării clienților din această structură de către reprezentanții din secțiunile învecinate. Astfel, poziția petentei a fost desființată.

19. La momentul emiterii acestei decizii, petenta se afla în concediu de creștere copil însă, contractul său de muncă nu a încetat din cauza acestei restructurări, fiindu-i respectate drepturile prevăzute de art. 10 alin. (2) lit b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei.

20. La întoarcerea petentei din concediu de creștere al copilului, Provident a adus la cunoștința petentei că poziția sa a fost restructurată, însă că nu vor fi afectate drepturile legale pe durata plății stimulentele de inserție, petentei fiindu-i comunicată notificarea de preaviz care prevede, la art. 5, că notificarea de preaviz își va produce efectele cu respectarea legislației în vigoare privind concediuul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.

21. Petenta a refuzat să semneze această notificare și a solicitat să o primească acasă pentru a o studia, iar, ulterior studierii, nu a mai revenit cu notificarea semnată.

22. La întoarcerea din concediu de creștere copil, având în vedere că revenea după o perioadă de pauză de aproximativ 2 ani, timp în care au fost adoptate noi proceduri, și ținând cont de faptul că poziția sa fusese restructurată, petenta a primit în gestiune clienții din diferite arii teritoriale, de care s-a ocupat pentru o perioadă scurtă de timp, deoarece a rămas din nou însărcinată și a intrat din nou în concediu de maternitate, în data de 21.01.2019.

23. Din data de 21.01.2019 până în data de 26.05.2019, petenta a fost în concediu de

maternitate, iar din data de 27.05.2019 până în data de 18.11.2020, aceasta a fost în concediu de creștere copil.

24. Pe parcursul concediului de maternitate, au operat mărimi salariate pentru poziția pe care era încadrată petenta, mărimi care i-au fost acordate și acesteia.

25. De asemenea, după revenirea din concediu de creștere copil, petentei i s-au acordat și noile beneficii instituite la nivelul angajatorului prin semnarea actului adițional.

26. La revenirea din acest concediu, deși poziția petentei fusese restructurată, aceasta a optat pentru plata stimulentului de inserție astfel încât opera interdicția de 1 an de a încheia raporturile de muncă cu aceasta. Din acest motiv, reclamata precizează că i-a acordat petentei toate drepturile salariale, beneficiile și i s-a creat un cadru de muncă care să îi permită readaptarea după o pauză de aproximativ 2 ani.

27. Reclamata mai precizează că petenta nu a demonstrat faptele care să permită existența unor discriminări, pentru niciunul dintre cele 3 episoade (2017, 2018, 2020).

28. Totodată, reclamata subliniază faptul că încetarea raporturilor de muncă cu petenta urma a fi făcută, pentru motive care nu țin de persoana acesteia și, pe perioada plății stimulentului de inserție, petenta a avut aceleași atribuții din fișa postului ca anterior intrării în concediu de creștere copil.

29. Reclamata precizează că, în realitate, nu a existat o concediere pe motive de graviditate, ci o restructurare bazată pe rezultatele financiare slabe ale secțiunii teritoriale. Cu privire la pretensele discriminări din anul 2018, reclamata precizează că, în situația în care poziția petentei fusese restructurată, la întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului, angajatorul se afla în situația de vid legislativ în care trebuia să respecte prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 în cazul unei poziții restructurate, astfel încât a alocat diferite zone spre a fi manageriate de petentă, aceasta îndeplinind atribuțiile conform fișei postului ca anterior intrării sale în concediu de creștere copil și beneficiind de aceleași drepturi.

30. Mai mult, reclamata susține că petenta nu a depus nicio probă pentru a dovedi fapte din care pot fi prezumate fapte de discriminare, ci s-a rezumat la a afirma că a fost ținta unor acțiuni de bullying, astfel încât reclamatul susține că nu poate face proba contrară unor afirmații nedovedite.

31. De asemenea, reclamata susține că însăși petenta, prin argumentele sale, susține că a primit atribuțiile de management avute anterior intrării în concediu de creștere copil.

32. Cu privire la sesizarea pe care petenta a făcut-o cu privire la manager, acuzându-l de bullying, reclamata arată că, în realitate, acesta primise noi zone în gestiune și nu a avut timpul necesar pentru a o pune pe petentă la curent cu toate informațiile, sens în care, departamentul de resurse umane a luat legătura cu acesta și i-a pus în vedere să ia legătura cu petenta. De asemenea, petentei i s-a învederat să revină cu sesizări dacă situația se repetă, însă situația s-a rezolvat și aceasta nu a mai revenit cu nicio sesizare.

33. Cu privire la pretensele fapte de discriminare din anul 2020, reclamata arată că interdicția de a înceta contractul de muncă opera până la expirarea perioadei de plată a stimulentului de inserție astfel încât, comunicarea notificării de preaviz după expirarea acestei perioade, este legală și face să curgă termenul de 20 zile la împlinirea căruia

poate fi emisă decizia de încetare a contractului de muncă.

34. În ce privește diminuarea atribuțiilor după revenirea din concediu de creștere al celui de-al doilea copil, reclamata arată că aceste pretinse discriminări sunt doar afirmații nedovedite. Pe perioada plății stimulentului de inserție, petenta a avut aceleași atribuții din fișa postului ca anterior intrării în concediu de creștere copil, sens în care reclamata a depus fișa postului din 19.11.2021

IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

I. Constituția României

Art. 16

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Art. 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) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(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.

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) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
 - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
 - c) salariatul se află în concediu paternal.
 - d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;
 - e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.
- (7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- (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, salariața/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), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională

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

36. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii petiției, pentru faptele petrecute anterior datei de

11.01.2021, invocată de partea reclamată.

37. Colegiul director urmează să respingă excepția tardivității introducerii petiției, întrucât aspectele invocate de petentă reprezintă fapte continue, urmând ca petiția să fie analizată pe fond.

38. Totodată, Colegiul director va admite excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu, pentru aspectele solicitate de petentă, referitoare la relocarea petentei pe postul deținut anterior, atribuțiile fiind de competența instanțelor de judecată.

39. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

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

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

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

41. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

42. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

43.În speța de față, Colegiul director reține că petenta reclamă faptul că a fost discriminată și hărțuită pe baza criteriului maternității, pe parcursul celor două sarcini și a concediilor prenatale, postnatale și de creștere a celor doi copii ai săi. Astfel, petenta a arătat că poziția ocupată în urma procesului de selecție și de recrutare a fost modificată, desființată, în interiorul perioadei de protecție a maternității și că la întoarcerea din concediile legale, acesteia i-au fost modificate atribuțiile, responsabilitățile și i s-au alocat alte zone comerciale. Mai mult, petenta a arătat că nu i s-au pus la dispoziție alternative similare postului ocupat anterior legal, ci că i s-au precizat posturile vacante pe care ar fi putut candida în vederea ocupării unuia dintre acestea.

44.Reclamatul a arătat că postul petentei nu a fost desființat pentru motive imputabile acesteia, ci din pricina unor calcule de eficiență, de natură economică, pe baza unor indicatori de performanță a zonei din subordinea petentei. Totodată, reclamata a precizat că s-a urmărit respectarea prevederilor de protecție pentru perioada legală a maternității, petenta fiind menținută în funcție până la terminarea termenului de inserție.

45.Astfel, Colegiul director constată că petentei i s-a desființat postul deținut și ocupat prin concurs, pe baza unor evaluări a activității profesionale pentru perioada în care aceasta nu a ocupat funcția, fiind în concediile de maternitate, de creștere a copiilor, în perioada legală de protecție a maternității. Din aceste considerente, Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de tratament egal în domeniul angajării și exercitării profesiei. Colegiul director reține că postul petentei a fost desființat pentru rezultate nesatisfăcătoare fără ca petenta să aibă vreo responsabilitate. Mai mult, petenta a fost menținută în funcție de reclamată doar pentru a respecta prevederile legale și, imediat ce termenele legale s-au încheiat, petenta a fost concediată.

46.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 și b 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.

47.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. Respingerea excepției tardivității introducerii petiției;
2. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele referitoare la relocarea petentei pe postul deținut anterior;
3. Faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2(1) și art. 7 lit. a și b 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;

4. Sancționarea reclamațiilor 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;

5. 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: 14.09.2022

M.L./A.B./A.C.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.