



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 573
din 01.11.2023

Dosar nr: 79/2022

Petiția nr: 776/01.02.2022

Petent:

Reclamat: Instituția Prefectului Municipiului București
Direcția Generală de Pașapoarte

Obiect: Petenta consideră că angajatorul i-a modificat în mod discriminatoriu programul de lucru și i-a diminuat drepturile salariale pe care le-a avut înainte de a intra în concediul pentru creșterea copilului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. [redacted] ovița

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Instituția Prefectului Municipiului București

3. Direcția Generală de Pașapoarte

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.776/17.03.2022 a fost citată petenta, căreia i s-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a CNCD cu privire la constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art. 10 alin. 8 din Legea nr.202/2002. Prin adresa nr. 2000/17.03.2022 au fost citate părțile reclamate, pentru audieri în data de 08.04.2022 (filele 4-7 la dosar). Părțile au fost prezente la ședința de audieri.
6. Partea reclamată Instituția Prefectului Municipiului București a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 07.04.2022 (filele 9-21 și 23-48 la dosar).
7. Partea reclamată Direcția Generală de Pașapoarte a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 11.04.2022 (fila 49 la dosar).
8. Punctele de vedere transmise la dosar au fost comunicate petentei prin adresa înregistrată la CNCD cu nr.4339/22.06.2022 (fila 49 la dosar).
9. Petentul nu a comunicat concluzii scrise la dosar.
10. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților Susținerile petentei

11. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând că se consideră discriminată de către Instituția Prefectului Municipiului București în cadrul căreia este angajată deoarece la revenirea din concediul de creștere a copilului i s-a modificat/diminuat programul de muncă. Astfel, petenta arată că pentru a respecta programul de lucru de 8 ore/zi este nevoită să vină la serviciu de 21 de ori pe lună și să parcurgă aproximativ 3000 km/lună. Petenta arată că petrece în medie 4,5 ore pe zi în trafic și să acest lucru atrage după sine costuri suplimentare de carburant.

12. Petenta susține că anterior concediului de creștere a copilului lucra în ture de 12 ore (12h cu 24h, 12h cu 48h), într-o luna calendaristică venind la locul de muncă de aproximativ 15 ori. Având în vedere distanța de 140 km parcursă zilnic, totalul kilometrurilor parcurși într-o lună era de 2100. Petenta mai susține că timpul îndelungat pe care îl petrece pe drum pentru a ajunge la locul de muncă o epuizează din punct de vedere fizic și nu își mai poate îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului.

13. Petenta sesizează, de asemenea, CNCD și cu privire la diminuarea drepturilor salariale cu aproximativ 1000 lei, la revenirea din concediul de creștere a copilului.

14. Petenta susține că prin diminuarea drepturilor salariale și modificarea programului de lucru i-a fost încălcat dreptul de a beneficia la revenirea din concediul de creștere a copilului de condiții de muncă echivalente, iar acest fapt constituie discriminare.

15. Petenta susține că în prezenta speță au fost încălcate prevederile art. 10. alin. 1,3,8 din Legea nr. 202/2002: „*Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. o) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi. La încetarea concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani. ...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*”.

16. Petenta precizează că a informat în scris atât Instituția Prefectului Municipiului București, precum și Direcția Generală de Pașapoarte, dar nu s-a dispus nicio măsură legală.

Susținerile părții reclamate - Instituția Prefectului Municipiului București

17. Partea reclamată Instituția Prefectului Municipiului București a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 07.04.2022 (filele 9-21 și 23-48 la dosar).

18. Referitor la programul de lucru de 8 ore începând cu data de 01.04.2020, Serviciul Public Comunitar de Pașapoarte București din cadrul IPMB, ca urmare a reorganizării activității sale cu publicul, a adoptat în mod obiectiv, în funcție de necesitatea satisfacerii tuturor cererilor adresate de persoanele interesate în perioada de pandemie cauzată de infectarea cu virusul de SARS Cov 2, pentru întregul personal, următorul program de lucru: „*de luni până vineri 08,30-16,30, mai puțin miercuri, când programul de lucru este până la 18,30 și la nevoie în tură operativă de 12 sau de 24 de ore, cu respectarea prevederilor actelor normative privind programul de lucru al polițiștilor*” (art. 6 pct. 2 din fișa postului nr. 52.048/PAS/ 01.04.2020). Respectivul program de lucru este în vigoare de la data de 01.04.2020 și se aplică tuturor angajaților, funcționari publici cu statut

special de polițist din cadrul acestui serviciu, fie femei sau bărbați, fără nicio discriminare între persoanele angajate sau între posturile ocupate de către acestea și își are corespondent individual în fisa postului fiecăruia dintre salariații Serviciului, care, cu excepția petentei, si-au însușit programul de lucru stabilit prin semnătura aplicată pe fisa postului.

19. La revenirea la serviciu a petentei după încetarea suspendării relațiilor sale de serviciu cu IPMB, aceasta a fost încadrată pe același post pe care l-a ocupat anterior suspendării raporturilor de serviciu, fără modificarea sarcinilor/atribuțiilor de serviciu și/sau a drepturilor salariale aferente postului.

20. Pretinsa diferență salariată, de circa 1000 de lei, între salariul net încasat de petentă anterior suspendării raporturilor sale de serviciu și salariul net actual, se datorează faptului că aceasta a prestat anterior serviciul în ture de noapte și/sau în sărbătorile legale sau în weekend și pentru aceste prestații a încasat drepturi salariale suplimentare compensatorii, potrivit legii. După intrarea în vigoare a noului program de lucru nici petenta, nici vreun alt angajat, nu mai pot desfășura activitate suplimentară, astfel încât să fie recompensați suplimentar. În fapt, la reintegrarea petentei pe vechiul post ocupat, nu s-au diminuat drepturile sale salariale (soldă, sporuri, indemnizații, etc), ci dimpotrivă s-au păstrat, fiind aferente postului, contrar afirmațiilor tendențioase și neadevărate acreditate de petentă prin petiție.

21. Programul de lucru actual care este evidențiat în *Fișa postului* nr. 52.048/PAS/ 01.04.2020 este unanim aplicat la nivelul întregului Serviciu Public Comunitar de Pașapoarte București din cadrul IPMB și reprezintă un factor obiectiv de organizare și eficientizare a activității Serviciului și nu un fapt de discriminare, așa cum în mod greșit afirmă petenta.

22. Reclamata precizează, de asemenea, că fostul program de lucru, evidențiat în *Fișa postului* nr. 65.964/PAS/ 30.07.2019 „Programul de lucru: tură operativă de 12 sau de 24 ore, cu respectarea prevederilor actelor normative în vigoare privind programul de lucru al polițiștilor; la nevoie, în cazuri deosebite-program de lucru de 8 ore/zi, de luni până vineri 8,30-16,30, mai puțin marți, când programul de lucru este până la 18,30”, a existat până la data de 01.04.2020 și, pentru motivele obiective anterior subliniate, a fost abrogat și a fost înlocuit cu noul program de lucru, care se aplică tuturor angajaților Serviciului. Situația sesizată de petentă, respectiv refuzul cu caracter presupus discriminatoriu exprimat de angajator, referitor la pretențiile sale de a-și desfășura activitatea în ture operative de 12 sau de 24 de ore, potrivit fostei fișe a postului, reprezintă o excepție obiectivă în cadrul programului de lucru care se regăsește în cap. C pct. 2 din 52.048/PAS/ 01.04.2020: „și la nevoie în tură operativă de 12 sau de 24 de ore, cu respectarea prevederilor actelor normative privind programul de lucru al polițiștilor”.

23. Reclamata precizează că nevoile actuale ale Serviciului nu permit în mod obiectiv și nediscriminatoriu ca, la cererea petentei, acesteia să i se permită derogarea de la programul normal de lucru prin exercitarea programului de lucru în tură operativă de 12 sau de 24 de ore. Astfel, indiferent de interesul exprimat de petentă, derogarea de la programul de lucru de 8 ore/zi, este imposibil de efectuat de către toți angajații din cadrul Serviciului, întrucât nu asigură nicio eficiență în raport cu persoanele beneficiare ale activității Serviciului.

24. Partea reclamată susține că nu s-a impus petentei alegerea unui domiciliu sau reședință, aceasta venind la serviciu de la adresa pe care și-a ales-o stabilit-o potrivit

propriei voințe, atât înaintea suspendării contractului său de serviciu pentru maternitate, precum și după încetarea acestei suspendări. În acest context, partea reclamată arată că este neîntemeiată acuza petentei potrivit căreia, ca urmare a modificării programului de lucru, a suferit daune de natură materială prin suplimentarea costurilor de deplasare la serviciu, din moment ce costurile invocate de petentă sunt rezultatul opțiunii petentei de a se deplasa de la reședința aleasă de ea însăși și nu incumbă angajatorului potrivit legii, contractului de angajare și/sau statutul de polițist al petentei.

25. Partea reclamată susține, de asemenea, că toată această situație rezultă din analiza comparativă a fișei postului nr. 65.964/PAS/ 30.07.2019 (filele 32-38 la dosar) însușită prin semnătură de către petentă și fișa postului nr. 52.048/PAS/ 01.04.2020 (filele 39-46) pe care petenta a refuzat să o semneze la revenirea sa, dar care a fost însușită anterior, la data de 01.04.2020, de către persoana care a ocupat respectivul post, provizoriu, pe perioada suspendării relațiilor de serviciu ale petentei și care este în vigoare la momentul prezentei petiții, fiind opozabilă pretențiilor petentei.

26. Concluzionând, partea reclamată susține că atât reclamata I.P.M.B., precum și reclamata D.G.P., nu au efectuat nici un act de discriminare atunci când au impus petentei, la revenirea acesteia din concediul maternal, prin fișa postului nr. 52.048/PAS/ 01.04.2020, obligația de a respecta programul de lucru existent la nivelul întregului Serviciu, că nu s-au diminuat drepturi salariale preexistente de care petenta a beneficiat, că nu a impus petentei prin fișa postului alte obligații de serviciu care să se adauge celor cuprinse în fosta fișă a postului și că, în consecință, solicită CNCD, să respingă ca neîntemeiată petiția care face obiectul dosarului nr. 79/2022.

Susținerile părții reclamate- Direcția Generală de Pașapoarte

27. Partea reclamată Direcția Generală de Pașapoarte a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 11.04.2022 (fila 49 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

28. Petenta este angajată a S.P.C.P. din cadrul I.P.M.B., nefiind niciodată salariată a I. D.G.P., aceasta având raporturi de serviciu doar cu I.P.M.B, în calitate sa de angajator, încă de la încadrarea în M.A.I.

29. De asemenea, nu există absolut niciun raport ierarhic între Instituțiile Prefectului și Direcția Generală de Pașapoarte.

30. Reclamata precizează că dispozițiile legale care reglementează activitatea D.G.P., respectiv O.G. nr. 83/2001 și O. M. A. I. nr. 288/2001 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a D.G.P., nu stabilesc în sarcina D.G.P. atribuții de control asupra relației I.P.M.B. cu angajații săi.

31. Concluzionând, partea reclamantă Direcția Generală de Pașapoarte susține că nu este angajatorul petentei, nu are competența de a exprima un punct de vedere cu privire la modificarea programului de lucru sau diminuarea drepturilor salariale ale acesteia.

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.

Aplicarea principiilor la speță

32. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei cu referire la faptul că angajatorul ar fi luat măsuri unilaterale, modificând programul de lucru și diminuând drepturile salariale pe care petenta le-a avut înainte de a intra în concediul pentru creșterea copilului.

33. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după

caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

34. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

35. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

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;

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare, excepție făcând situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

36. Astfel, se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

37. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

38. În același sens 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).

39. 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).

40. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director urmează să analizeze dacă, prin tratamentul la care a fost supusă, petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

41. 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.

42. 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 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.

43. 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.

44. Din analiza înscrisurilor aflate la dosar Colegiul director constată că în situația redată, între criteriu invocat de către petentă (concediu creștere copil) și posibilele fapte de discriminare sesizate legate de modificarea programului de lucru și diminuarea salarială, nu poate fi reținut un raport de cauzalitate potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

45. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul Director reiterează faptul că discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. 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 O.G. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

46. Din materialul probatoriu depus la dosarul cauzei, Colegiul director constată că nu se poate stabili faptul că petentei i s-a modificat programul de lucru și diminuat salariul din cauza statutului de salariat întors din concediul creștere copil. Cu atât mai mult, Colegiul director constată că între criteriul invocat și posibila faptă de discriminare sesizată nu există o legătură de cauzalitate având în vedere că, în baza art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, angajatorul a inversat sarcina probei și a arătat că noul program de lucru se aplică tuturor angajaților serviciului. De asemenea, partea reclamată a demonstrat faptul că toți salariații respectă același program și au suferit aceleași diminuări salariale ca urmare a eliminării de către angajator a posibilității de a desfășura activități în ture operative de 12 sau 24 de ore.

47. De asemenea, din înscrisurile depuse la dosar de către partea reclamată, a rezultat că petenta a fost încadrată pe același post pe care l-a ocupat anterior suspendării raporturilor de serviciu, fără modificarea sarcinilor/atribuțiilor de serviciu și/sau a drepturilor salariale aferente postului, pretinsa diferență salariată, de circa 1000 de lei între salariul net încasat de petentă anterior suspendării raporturilor sale de serviciu și salariul net actual, fiind generată de faptul că aceasta a prestat anterior serviciul în ture de noapte și/sau în sărbătorile legale sau sâmbăta și duminica și, pentru aceste prestații, a încasat drepturi salariale suplimentare compensatorii, potrivit legii. După intrarea în vigoare a noului program de lucru nu doar petenta, ci niciun alt angajat, nu mai poate desfășura activitate suplimentară, astfel încât să fie recompensată suplimentar. De asemenea, la reintegrarea petentei pe vechiul post ocupat, nu s-au diminuat drepturile sale salariale (soldă, sporuri, indemnizații, etc), ci dimpotrivă s-au păstrat, fiind aferente postului.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare;
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —



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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Memb

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Redactat la data de 10.11.2023
Motivele de fapt și de drept: CVR/NCV

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

