



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 77 din data de 05.03.2025

Dosar nr. 327/2023

Petiția nr. 3846/22.05.2023

Petent:

Părți reclamate: Spitalul FMV S.R.L.

Obiect: petenta, medic veterinar, reclamă o posibilă faptă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă în sensul că la reîntoarcerea din concediul pentru creștere copil, partea reclamată i-a modificat programul de lucru.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. **Spitalul FMV S.R.L.**, prin reprezentant, cu adresa de corespondență în București str. Splaiul Independenței nr. 105, camera 22, sector 5.

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 a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-a emis adresa înregistrată sub numărul 3846/07.06.2023, prin care a fost citată petenta și adresa înregistrată sub nr. 4268/07.06.2023, prin care a fost citată partea reclamată, pentru data de 04.07.2023, dată la care s-a prezentat doar petenta.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Prin petiția 3846/22.05.2023, petenta, medic veterinar, reclamă posibilă faptă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă în sensul că la reîntoarcerea din concediul pentru creștere copil, partea reclamată i-a modificat programul de lucru.

6. Arată că este angajată a părții reclamate, conform contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 91/30.03.2018, modificat prin acte adiționale, respectiv act adițional nr. 1/01.07.2019, act adițional nr.9108/02.09.2020 și act adițional nr.912302/03.03.2023.



7. Menționează că la data de 17.06.2021, contractul individual de muncă a fost suspendat ca urmare a intrării acesteia în concediul pentru creștere copil.
8. Menționează că la data de 03.03.2023, suspendarea contractului individual de muncă a încetat, întrucât acesta și-a reluat activitatea, însă reluarea activității nu s-a realizat în aceleași condiții ca cele dinaintea concediului de creștere copil, repartizarea programului de muncă fiind modificat de către partea reclamată.
9. Precizează că anterior celor doi ani de concediul pentru creștere copil, programul de lucru se derula în două schimburi cu rotație săptămânală, acesta fiind repartizat timp de o săptămână de la ora 08:00 la ora 16:00 și o altă săptămână de la ora 12:00 la ora 20:00.
10. Arată faptul că la expirarea perioadei de doi ani a concediului de creștere copil, printr-un document intitulat " Invitație", partea reclamată a informat-o să se prezinte începând cu data de 03.03.2023, pentru reluarea activității în cadrul societății, indicând ca și program de funcționare o nouă repartizare a timpului de lucru doar în intervalul 12:00-20:00.
11. Menționează că această decizie de modificare este de fapt o modificare nelegală a repartizării programului de lucru de care beneficia anterior perioadei de concediu pentru creșterea copilului. Mai mult această modificare a programului de lucru reprezintă și o discriminare directă și hărțuire morală la locul de muncă, având în vedere că și în prezent activitatea spitalului se desfășoară în două schimburi, respectiv 08:00-16:00 și 12:00-20:00.
12. Precizează că în conformitate cu aspectele stipulate în contractul individual de muncă, modificat prin actele adiționale indicate, litera H, subpunctul b, se specifică faptul că programul individual de muncă se poate modifica doar în condițiile regulamentului intern și a contractului individual de muncă, doar cu acordul salariatului prin încheierea unui act adițional. Acesta menționează că nu a semnat niciun act adițional de modificare a repartizării programului de lucru.
13. Petenta arată faptul că noul program de lucru desfășurat în intervalul de 12:00-20:00, o pune în imposibilitatea obiectivă, având în vedere că și soțul acesteia lucrează în schimbul doi, de a îndeplini nevoile primare ale fiicei, care este înscrisă la creșă, ce funcționează de luni până vineri, în intervalul orar 07:30-18:00.
14. Petenta precizează că discriminarea și hărțuirea morală a angajatorului se reflectă prin faptul că este singura angajată obligată să se prezinte în tura de după amiază, deși a informat în repetate rânduri partea reclamată că această situație îi afectează viața de familie și o pune în imposibilitatea de a avea grija de fiica sa.
15. Petenta depune la dosarul cauzei note scrise, înregistrate sub nr. 5201/12.07.2023, în care menționează că partea reclamată, ca urmare a promovării unor acțiuni în instanță de către acesta, pe lângă fapta de discriminare și hărțuire, solicită și constatarea faptei de victimizare.
16. Aceasta arată că în motivarea refuzului de a-i permite să lucreze și în tura de dimineață, partea reclamată a motivat că acesta nu are competență pentru executarea unor analize de laborator ce s-ar executa în cadrul laboratorului. Arată că pe parcursul corespondenței cu angajatorul și urmare a acțiunilor în instanță acesta a modificat permanent lista de analize pentru care afirmă că petenta nu ar avea competențe în a efectua testul Elisa.
17. Arată că partea reclamată este în eroare, întrucât acesta ca medic specialist medicină de laborator, are competențe în executarea oricărei analize de laborator, iar pentru

executarea tehnicii Elisa, nu trebuie deținută o anumită competență, cum susține partea reclamată, ci doar trebuie efectuată o anumită instruire din partea furnizorului, care distribuie kitul de analiză.

18. Arată faptul că prin Decizia civilă 3648/14.06.2023, pronunțată de Curtea de Apel București, partea reclamată a fost obligată la respectarea programului de lucru avut anterior intrării în concediul pentru creștere copil, respectiv de dimineață, interval orar 08:00-16:00 și tura de după amiază 12:00-20:00, angajatorul punând în aplicare cu întârziere decizia instanței, respectiv data de 03.07.2023.

19. Precizează că s-a prezentat la serviciu, în data de 03.07.2023, în tura de dimineață și a constatat că și la serviciu erau prezente ambele kolege tehnician, ale petentei, acestea au părăsit în mod constant laboratorul, acesta fiind singurul cadrul medical care a preluat solicitările de efectuare a analizelor de laborator. Apreciază că absentarea și neglijarea sarcinilor de serviciu ale celor două kolege a fost efectuată cu girul conducerii spitalului, cu scopul supraîncărcării și acuzării acesteia ca repercusiune a demersurilor legale efectuate de aceasta.

20. Petenta arată faptul că a înaintat către angajator un punct de vedere în care solicită încetarea tuturor acțiunilor hărțuitoare la adresa acesteia.

21. Arată faptul că prezența la serviciu a devenit un adevărat calvar, singurul scop al angajatorului, dovedit prin comportamentul abuziv, fiind acela de a o determina pe aceasta să renunțe unilateral la locul de muncă, prin demisie. Acesta precizează că a dezvoltat stări de depresie, viața de familie fiindu-i afectată, fiecare zi la locul de muncă generând o serie de abuzuri.

22. Petenta arată că s-a adresat în nume propriu, Institutului de Diagnostic și Sănătate Animală în vederea instruirii pe tehnica Elisa, aceștia i-au comunicat că nu oferă instruire persoanelor fizice, dar dacă spitalul la care își desfășoară activitatea petenta, solicită participarea la instruirea prin tehnica Elisa, va fi luată în considerare la întocmirea programului de instruire pe anul 2024.

23. Petenta în susținerea probatoriului, depune înscrisuri la dosarul cauzei.

Sușinerile părți reclamate

24. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 4983/04.07.2023, partea reclamată arată faptul că cele sesizate în petiție fac obiectul unui dosar aflat pe rolul instanței de judecată și solicită respingerea petiției ca nefondată. Totodată, specifică faptul că la data de 03.07.2023 a fost pusă în executare ordonanța președințială pronunțată în dosarul nr. 15140/3/2023, de către Curtea de Apel București.

25. Partea reclamată, ca urmare a notelor scrise înaintate de către petentă, depune la dosarul cauzei punct de vedere înregistrat sub nr. 5922/02.08.2023, în care solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, cele semnalate în petiție țin strict de raporturile de muncă dintre angajați, șefi ierarhici superiori și/sau angajator, nu intră în sfera de competență a C.N.C.D., iar faptele sesizate nu reprezintă discriminare.

26. Partea reclamată arată faptul că potrivit art. 5 alin.(9) din Codul Muncii "*Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale*".

27. Arată că i-a adus la cunoștință petentei programul de muncă de la data încetării suspendării contractului individual de muncă și reluarea activității, i-a propus acesteia un program de acomodare pentru o perioadă limitată constând în posibilitatea de a absenta 2ore/zi, fără reducerea drepturilor salariale, precum și un program individualizat la alegere, însă aceasta nu a răspuns la niciuna din variantele propuse.

28. Menționează că stabilirea modului de repartizare a timpului de muncă, de către angajator nu reprezintă discriminare și nici o modificare a contractului individual de muncă, în sensul art. 40 alin.(3) din Codul Muncii, atunci când angajatorul, organizând modul de desfășurare a programului de lucru, fixează intervalul orar în care salariatul își desfășoară activitatea în cadrul secției, durata timpului de muncă rămânând cea din contractul individual de muncă.

29. Precizează că potrivit dispozițiilor art. 39 din Codul Muncii, salariatul are obligația de a realiza, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, obligația de a respecta disciplina muncii, de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă, iar conform art. 40 Codul Muncii, angajatorul are dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității, de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii precum și dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare potrivit legii.

30. Arată că cele reclamate de petentă nu reprezintă discriminare și hărțuire morală, programul de lucru stabilit de angajator pentru medicii veterinari ce lucrează în alte departamente nu are nicio relevanță, comparația fiind nefirească, în celelalte departamente, medicii veterinari au cu totul alte atribuții și lucrează în ture care acoperă activitatea societății 7 zile/săptămână și 24 ore/zi. Petenta lucrează în cadrul Laboratorului de analize, acesta fiind deservit de către 2 medici veterinari și 2 tehnicieni care lucrează în 2 ture, respectiv 08:00-16:00 și 12:00-20:00.

31. Arată că activitatea laboratorului a fost organizată astfel încât determinările imunologice Elisa să fie efectuată în prima parte a zilei, astfel activitatea societății să se desfășoare în condiții optime. Prin urmare, programul de lucru a fost stabilit anterior revenirii din concediu a petentei și fără nicio legătură cu petenta, ci doar cu activitatea concretă a societății.

32. Precizează că i-a oferit petentei mai multe variante de program, astfel încât aceasta să își poată armoniza activitatea profesională cu viața familială, însă ofertele noastre au rămas fără niciun răspuns din partea acesteia.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

33. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 alin. (1) și alin. 5¹ coroborat cu art. 7 lit. a);
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

34. 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*”.

35. 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”.*

36. 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.*

37. Conform art. 10 alin. (8) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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 sau a concediului paternal, salariați/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.

38. Conform art. 10 alin. (1) din același act normativ, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Art. 10 alin. (1), (2), (3) și (8) Legea 202/2002

(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, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(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 sau a concediului paternal, salariați/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.

39. În materia probelor, în cursul procedurii de soluționare a petițiilor privind fapte sau acte de discriminare se aplică principiul inversării sarcinii probei, ca excepție relativă la principiul din dreptul comun „*onus probandi incumbit actori*”, potrivit căruia sarcina probei revine celui care face o propunere (afirmație) înaintea judecății.

40. Potrivit art. 20 alin. 6 sarcina probei este împărțită:

”Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia

s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

41. Astfel, practic suntem în prezența unei prezumții relative de discriminare, partea reclamată având sarcina de a proba că faptele nu sunt fapte de discriminare conform legislației în vigoare, existența unui scop obiectiv al faptei reclamate, scop ce a fost atins prin mijloace adecvate și necesare, sau orice alte împrejurări de fapt sau drept care scoate fapta de sub incidența legislației antidiscriminare.

42. Prin urmare, pentru a putea fi impusă în sarcina reclamatului, de a răsturna prezumția de discriminare a petentei, acesta din urmă trebuie să depună un minim de probatoriu care să permită a se presupune existența faptei, până la proba contrară.

43. Ori, având în vedere cele mai sus expuse, precum și a documentelor existente la dosarul cauzei, Colegiul observă că nu sunt probe din care să rezulte faptul că petenta nu are competență pentru executarea analizei Elisa și de aici refuzul părții reclamate de modificare a programului de lucru.

Raportat la faptul că petenta nu ar avea competențe în efectuarea acestei analize de laborator, Colegiul director reține, că aceasta ca medic specialist medicină de laborator, are competențe în executarea oricărei analize de laborator, iar pentru executarea tehnicii Elisa, nu trebuie deținută o anumită competență, cum susține partea reclamată, ci trebuie efectuată o anumită instruire din partea furnizorului care distribuie kitul de analiză.

44. Raportat la faptul că petenta s-a adresat în nume propriu, Institutului de Diagnostic și Sănătate Animală în vederea instruirii pe tehnica Elisa, aceștia comunicându-i că nu oferă instruire persoanelor fizice, dar dacă spitalul în care își desfășoară activitatea petenta solicită participarea la instruire, va fi luată în considerare pentru întocmirea programului de instruire pe anul 2024. De asemenea se reține faptul că petenta este singura angajată, obligată să se prezinte în tura de după-amiază, deși a informat partea reclamată că această situație îi afectează viața de familie și o pune în imposibilitatea de a avea grijă de fiica sa, Colegiul director apreciază faptul că există un tratament diferențiat pe baza criteriului maternității.

45. În drept, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I - VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

46. 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 un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin. (1) din O.G. 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, boala 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*”.

47. Potrivit art. 7 din O.G. nr. 137/2000 constituie contravenție 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:

”b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;”

48. Raportându-ne la prevederile Legii 202/2022 menționată mai sus și coroborat cu prevederile naționale și europene, se are în vedere situația specială în care se află femeia în concediu de maternitate și creștere copil și interzice orice formă de discriminare a acesteia pe perioada respectivă.

49. Colegiul director mai are în vedere și prevederile OUG nr. 124/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială în care se stipulează următoarele: *„Perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în munca și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.”* Asadar, perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani (în cazul copilului cu handicap) reprezintă vechime în muncă și în serviciu, precum și vechime în specialitate, avându-se în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

50. Colegiul director reține faptul că, la întoarcerea în activitate a petentei, activitatea spitalului privind programul de lucru nu a suferit modificări și în prezent activitatea se desfășoară în două schimburi, respectiv 08:00-16:00 și 12:00-20:00

51. De asemenea, Colegiul director reține că prin Decizia civilă nr. 3648/14.06.2023, pronunțată de Curtea de Apel București, partea reclamată a fost obligată la respectarea programului de lucru avut anterior intrării în concediu pentru creștere copil, respectiv de dimineață în intervalul orar 08:00-16:00 și tura de după-amiază 12:00-20.00. De asemenea, nu este lipsit de relevanță faptul că angajatorul a pus în aplicare cu întârziere decizia instanței, respectiv la data de 03.07.2023.

52. Colegiul director este de opinie că angajatorul nu a avut în vedere reglementările europene și naționale incidente în cauză, respectiv:

- Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin directiva 2002/73/CE, iar pe de altă parte, de Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează stipulează la articolul 2 stipulează: *„(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legate, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială”.*

- *O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare;*

- Legislație națională:

Art. 10 alin. (1),(2),(3) și (8) Legea 202/2002 - (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, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(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 sau a concediului paternal, salariați/salariații 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.*

53. Prin urmare, Colegiul director reține că modificarea programului de lucru al petentei la reîntoarcerea la locul de muncă reprezintă discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, potrivit art. 2 alin. (1) și alin (5¹) coroborat cu art. 7 lit. a) din OG nr. 137/2000, republicată și art. 10 alin (1); (3) și alin. (8) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, motivat de faptul că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, și anume refuzul acordării acestui drept pentru o femeie aflată în concediu de maternitate este discriminare, deoarece, dacă nu ar fi fost însărcinată, ar fi beneficiat de același program de lucru.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, potrivit art. 2 alin. (1) și alin (5¹) coroborat cu art. 7 lit. a) din OG nr. 137/2000, republicată;
2. Aplică amendă contravențională în cuantum de 5000 lei, părții reclamate Spitalul FMV S.R.L., cu sediul social: Municipiul București, Str. Splaiul Independenței nr. 105, camera 22, sector 5, C.U.I. R027624375, conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 5 București, iar dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

VII. 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 **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN – Membru

Redactată și motivată M.A.

Data redactării: 14.03.2025

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu