



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 443
din 29.10.2012**

Dosar nr.: 340/2012

Petiția nr.: 3714/06.08.2012

Petent: D S

Reclamat: S.C. Omniasig VIG S.A.

Obiect: petenta sesizează că la reîntoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil nu a putut să își reia postul și atribuțiile avute anterior, în locul său fiind numit în mod abuziv un bărbat, iar ea pentru că este femeie și mamă a fost înlăturată nejustificat din postul și funcția pe care le ocupa

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. D S

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. S.C. Omniasig VIG S.A., loc..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta arată că s-a reîntors la serviciu din concediul de creștere și îngrijire copil, iar la reluarea activității a constatat că i se încalcă drepturile sale legale de către angajator care prin decizia nr. 417/29.06.2012 i-a adus la cunoștință că îi încetează suspendarea contractului individual de muncă pe funcția Șef Serviciu în cadrul Serviciului Daune Agricole și că reia activitatea în cadrul aceluiași contract de muncă. În fapt Serviciul Daune Agricole nu mai există, fiind redenumit Departamentul Daune Agricole unde a fost numit un alt șef.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresa nr. 3714/16.08.2012 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3913/16.08.2012 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 10.09.2012.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că în data de 03.07.2012 s-a reîntors la serviciu din concediul de creștere și îngrijire copil, iar la reluarea activității a constatat că i se încalcă drepturile sale legale de către angajator care prin decizia nr. 417/29.06.2012 i-a adus la cunoștință că îi încetează suspendarea contractului individual de muncă pe funcția Șef Serviciu în cadrul Serviciului Daune Agricole și că reia activitatea în cadrul aceluiși contract de muncă. În fapt Serviciul Daune Agricole nu mai există, fiind redenumit Departamentul Daune Agricole unde a fost numit un alt șef.

4.1.2. Petenta semnalează că la reîntoarcerea sa din concediu nu a putut să își reia postul și atribuțiile avute anterior intrării în concediul de creștere copil și că este izolată profesional de restul colegilor neavând obiectul muncii.

4.1.3. Petenta consideră măsura luată de angajator ca fiind discriminatorie deoarece afectează protecția mamei și a copilului, deoarece în locul său a fost numit în mod abuziv un bărbat, măsura duce indirect la scăderea natalității, pentru că atunci când postul său a fost modificat au existat alte promovări, deci schema avea alte posturi similare în cadrul societății și nu s-a ținut cont de reguli elementare și obligatorii de protecție socială atunci când un singur părinte lucrează și există minori în întreținere.

4.1.4. Petenta arată că potrivit legii speciale în materie indiferent de restructurările interne ale angajatorului acesta era obligat să pună la dispoziție fostul loc de muncă al angajatei la momentul în care aceasta se întorcea la muncă din concediul de maternitate. Petenta precizează că fostul loc de muncă exista la momentul întoarcerii doar că i se dăduse o altă denumire, activitatea și personalul era același, cu excepția postului petentei.

4.1.5. Petenta susține că sub nicio formă nu i s-a oferit un post echivalent, în condițiile în care postul său era ocupat de o altă persoană. I s-a oferit în schimb un post de inspector în condițiile în care anterior ocupase postul de șef serviciu.

4.1.6. Petenta consideră că problemele au apărut ca urmare a faptului că prin practici ilegale a fost modificată organigrama și serviciul redenumit Departamentul Daune Agricole, pe postul său de șef serviciu fiind numit un bărbat ca Șef Departament.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată arată în punctul de vedere formulat că petiția este neîntemeiată pentru principalul motiv că decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă al petentei este una nediscriminatorie și mai mult una legală.

4.2.2. Partea reclamată invederează faptul că decizia nr. 417/29.06.2012 este una complet legală și nu are la bază situația că fosta angajată tocmai se

întorsese din concediul de creștere a copilului după o durată de 2 ani. Această decizie a avut ca temei fuzionarea dintre S.C. BCR Vienna Insurance Group și S.C. OMNIASIG Vienna Insurance Group S.A., fuziune în urma căreia au fost făcute anumite restructurări interne. Una dintre aceste restructurări au vizat desființarea Serviciului Daune Agricole în care lucra petenta.

4.2.3. Desființarea Serviciului Daune Agricole a avut ca scop o utilizare mai eficientă a resurselor de personal pe tot parcursul anului, în departamentele din domeniul non-auto. Partea reclamantă menționează faptul că odată cu desființarea postului petentei toate posturile din Serviciul Daune Agricole au fost desființate, indiferent dacă pe acele posturi erau angajați bărbați sau femei sau dacă femeile angajate erau în concediu de creștere a copilului sau nu. Prin aceeași adresă nr. 6815 i-a fost adusă la cunoștința petentei posibilitatea de ocupare a postului de Inspector Daune în departamentul Daune Bunuri și Clădiri – Direcția Daune, cu păstrarea salariului de 4850 lei.

4.2.4. Astfel, decizia nr. 417/29.06.2012 este în perfectă concordanță cu normele de protecție a persoanelor aflate în situația petentei. În acest sens art. 10 alin. 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei prevede că “la încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.”

4.2.5. Petentei i s-au acordat șanse egale ca oricărui angajat, bărbat sau femeie, oferindu-i-se un post echivalent, potrivit competențelor petentei, în condiții de muncă echivalente.

4.2.6. Cât privește susținerile petentei referitoare la faptul că în departamentul nou înființat – Departamentul Daune Agricole a fost numit în mod abuziv pe postul de inspector-șef un bărbat, partea reclamată arată că acestea sunt total nefondate. Partea reclamată arată că posturile sunt ocupate atât de bărbați, cât și de femei, neexistând un criteriu determinant în acest sens privind numirea pe post.

4.2.7. Referitor la nepromovarea petentei în momentul modificării postului ca urmare a reorganizării, partea reclamată consideră că acest fapt nu reprezintă un criteriu de discriminare, petenta nedovedind motivele pentru care ar fi trebuit să fie promovată sau pentru care alte persoane să nu fie promovate.

4.2.8. În ceea ce privește critica petentei despre încălcarea normelor de protecție socială a părinților ce au în îngrijire copii minori și lucrează singuri partea reclamată consideră că aceasta este neîntemeiată deoarece petentei i s-a oferit un post similar cu păstrarea salariului pe care îl avea deja.

4.2.9. Nu în ultimul rând partea reclamată consideră că dacă petenta apreciază că decizia 417 este nelegală pentru alte motive decât cele de discriminare are posibilitatea de a se adresa instanțelor de judecată care pot decide în acest sens. Partea reclamată solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate că petiția este neîntemeiată, decizia nr. 417/29.06.2012 nefiind discriminatorie în niciun fel.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare prin tratamentul diferit aplicat petentei deoarece la reîntoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil nu a putut să își reia postul și atribuțiile avute anterior, în locul său fiind numit în mod abuziv un bărbat.

5.2. Colegiul director ia act de punctul de vedere exprimat de partea reclamată potrivit căruia petiția este neîntemeiată pentru principalul motiv că decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă al petentei este una nediscriminatorie și mai mult una legală.

5.3. 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.

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice,,.

5.5. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.7. În speță, petenta sesizează faptul că tratamentul diferit la care a fost supusă a constat în faptul că la reîntoarcerea sa din concediu nu a putut să își reia postul și atribuțiile avute anterior intrării în concediul de creștere copil și că este izolată profesional de restul colegilor neavând obiectul muncii. Partea reclamată vine și arată că a acționat în conformitate cu prevederile legale în vigoare, iar acuzațiile petentei sunt nefondate, în cazul supus soluționării Consiliului nefiind vorba de nicio faptă de discriminare care să se încadreze în dispozițiile cuprinse în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Colegiul director reține faptul că petentei i s-au acordat șanse egale ca oricărui angajat, bărbat sau femeie, oferindu-i-se un post echivalent, potrivit competențelor petentei, în condiții de muncă echivalente.

5.9. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.10. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.11. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și fapta sesizată*.

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. în cazul semnalat de petentă nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă);
2. clasare dosar;
3. o copie după hotărâre se va transmite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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

Bertzi Theodora – Membru

Haller István – Membru

Jura Cristian – Membru

Lazăr Maria – Membru

Stanciu Claudia Sorina – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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