



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA 539**  
**Din data de 18.11.2015**

**Dosar nr.: 274/2015**

**Petiția nr.: 2900/27.04.2015**

**Petent: C.R.E.**

**Reclamat: S.C. OTP Factoring S.R.L.**

**Obiect:** Schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil și nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

**I.1.1. C.R.E.,**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

**I.2.1. S.C. OTP Factoring S.R.L., București, Bd. Dacia, nr. 83, mansardă, birou M03, sector 2**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 2900/27.04.2015, petenta susține că este discriminată la locul de muncă, deoarece i s-a schimbat funcția după ce s-a întors din concediul de creștere copil și nu i s-a restituit același spațiu de lucru și aceleași mijloace/instrumente necesare desfășurării activității la locul de muncă

**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 de citare a părților.

**3.2.** Prin intermediul adresei înregistrată la CNCD sub nr. 2900/28.05.2015 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.06.2015. La termen, petenta nu s-a prezentat.

**3.3.** Prin intermediul adresei înregistrată la CNCD sub nr. 3709/28.05.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de consiliu la data de 25.06.2015. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

### 3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 2900/27.04.2015, petenta susține că în data de 06.06.2013 a încheiat cu partea reclamată un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, pentru funcția de manager de operațiuni. Aceasta precizează că, în data de 18.03.2015, a primit din partea angajatorului o notificare prin care i se aducea la cunoștință că postul deținut a fost desființat, propunându-i-se în schimb un alt post ierarhic inferior. Petenta precizează că a solicitat angajatorului suspendarea contractului de muncă în vederea efectuării concediului de creștere a copilului în data de 19.03.2015.

4.1.1.1. Pe data de 17.04.2015 aceasta a solicitat angajatorului să dispună încetarea suspendării contractului de muncă începând cu data de 20.04.2015, arătând că la aceeași dată va reveni la locul de muncă și își va relua toate atribuțiile prevăzute în contractul de muncă și în fișa postului.

Petenta susține că în data de 20.04.2015, ca urmare a revenirii la muncă, a fost informată că a fost „retrogradată”, în sensul în care în organigrama companiei a fost introdusă o nouă funcție, care a preluat toate atribuțiile deținute de către aceasta și care a devenit șef ierarhic al funcției deținute de către petentă (funcție care până la momentul schimbării organigramei era una de conducere, după schimbarea organigramei devenind una de execuție)

4.1.1.2. Petenta susține că, până să solicite aprobarea concediului de creștere a copilului, i-au fost asigurate toate condițiile necesare în vederea desfășurării activității, iar la momentul revenirii la locul de muncă niciunul dintre aceste instrumente nu i-au mai fost restituite (spațiul de lucru, două computere cu setările utilizatorului, utilizator de rețea și de e-mail, acces la sistemul informatic de gestiune a activității companiei, acces la rețeaua internă și la server, unde sunt stocate informațiile, datele și documentele fiecărui utilizator, telefonul de serviciu, etc.)

Aceasta menționează că nu mai deține un spațiu de lucru adecvat, primind un loc la o masă de consiliu, unde este foarte frig, pentru încălzirea spațiului fiind nevoie de un calorifer pe care l-a adus de acasă; nu mai are acces la rețea, server sau sistemul informatic; utilizatorul de rețea și cel de e-mail i-au fost șterse, telefonul de serviciu a fost realocat altei persoane; cartea de acces în unitate i-a fost restituită în urma cererii acesteia.

4.1.1.3. Petenta menționează că a solicitat angajatorului remedierea situației și punerea la dispoziție a mijloacelor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu; susține că acest lucru nu s-a întâmplat până în prezent

### 4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul înscrisului nr. C161/24.06.2015, înregistrat la CNCD sub nr. 4415/25.06.2015, partea reclamată solicită CNCD să constate netemeinicia sesizării.

Susține că petenta este angajată a companiei, ocupând funcția de Manager de Operațiuni, începând cu luna mai 2013; menționează că, anterior acestei date, petenta a

deținut calitatea de Corporate Case Manager în cadrul companiei, fiind angajată cu contract individual de muncă pentru perioadă nedeterminată.

4.2.1.1. Susține că, la începutul anului 2015, asociații companiei au decis modificarea organigramei, ca urmare a fuziunii OTP Bank Romania S.A. și Milenium Bank S.A., volumul de activitate și complexitatea activității companiei urmând să crească semnificativ.

Reclamata explică ordinea ierarhică în companie până la schimbarea organigramei și ordinea ierarhică în companie după schimbarea organigramei și susține că poziției de Operations Manager nu i s-au luat din atribuțiile pe care le avea înainte de modificarea organigramei și salarietei care ocupa această poziție nu i-au fost afectate drepturile salariale sau alte drepturi.

Susține că a comunicat petentei intenția privind schimbarea denumirii poziției fiecăruia, înainte de această procedură oficială având loc o discuție de principiu, prin care i s-au comunicat petentei modificările privind strategia de business a companiei, procedura legală privind notificarea scrisă fiind considerată, la acel moment, doar o formalitate. Aceștia susțin că în ziua transmiterii notificării (18.04.2015) petenta a depus la registratură o cerere privind suspendarea de drept a contractului individual de muncă pentru o perioadă de 1 an, pentru concediul de creștere a copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani.

După o lună de zile de la data intrării în concediul pentru creșterea copilului, petenta a formulat o cerere de încetare a suspendării de drept.

4.2.1.2. Partea reclamată susține că sesizarea petentei este neîntemeiată, deoarece petenta are în continuare funcție de conducere.

4.2.1.3. În ceea ce privește acuzațiile petentei în legătură cu inactivarea userului, aceasta susține că regula este ca după ce se suspendă activitatea, sau după ce încetează activitatea unui salariat, să se anunțe Departamentul IT din Budapesta în vederea inactivării userului, urmând să se efectueze demersuri de activare atunci când se reia activitatea.

4.2.1.4. În ceea ce privește acuzațiile petentei în legătură cu neasigurarea condițiilor necesare desfășurării activității, partea reclamată susține că petenta a primit un birou provizoriu și s-au efectuat, de îndată, demersurile necesare în vederea activării userului pentru acces la sistemul informatic și la server; s-a predat cartela de acces în clădire și birouri; i s-au pus la dispoziție informații pe stick de memorie, astfel încât să poată să își desfășoare activitatea pe laptop-ul companiei.

Menționează că în aceeași situație s-au aflat și alte persoane și precizează că procedura activării userului este una greoaie, care în trecut a durat și până la 4 luni de zile.

Susține că și afirmațiile privind condițiile improprii sunt neîntemeiate, aceasta având condiții normale de desfășurare a activității și arată că au verificat această situație după ce a primit sesizarea, persoanele care își desfășoară activitatea în același birou susținând că își desfășoară activitatea în condiții normale de lucru.

Precizează că petenta beneficiază în prezent de un loc bine stabilit, putând să coordoneze și să supravegheze activitatea subalternilor săi.

4.2.1.5. Reclamata menționează că petenta a depus numeroase sesizări și către ITM București, iar în urma controalelor efectuate s-a constatat că nu au fost săvârșite abuzuri, sau fapte contravenționale.

Partea reclamată atașează înscrisuri la dosar.

**4.2.2.** Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 7021/02.11.2015, partea reclamată răspunde solicitării CNCD cu nr. 6605/13.10.2015. Astfel, reclamata arată că, petentei, i-a fost activat userul pentru acces la sistemul informatic și server; în acest sens transmite e-

mailul și traducerea acestuia prin care a solicitat confirmarea persoanelor care au dreptul să furnizeze astfel de informații din cadrul societății mamă.

4.2.2.1. Partea reclamată susține că din în luna iunie a.c., de când a fost înștiințată cu privire la noua stare de graviditate a petentei, aceasta s-a prezentat sporadic la serviciu, solicitând și aprobându-i-se concediul de odihnă și mai multe concedii medicale.

Precizează că și în perioada în care s-a desfășurat procedura obligatorie de parcurs pentru ca petenta să aibă acces la sistemul informatic și server, aceasta i-a oferit petentei posibilitatea de a-și desfășura activitățile care i-au fost atribuite, punându-i-se la dispoziție toate informațiile de care avea nevoie pentru aceasta. Susține că, pentru a-și îndeplini taskurile specifice, petenta nu avea nevoie de un utilizator în sistemul informatic, deoarece nu gestionează cazuri.

Menționează că pentru aceasta este foarte important ca informațiile să beneficieze de siguranță și confidențialitate și că, la aceste informații, să aibă acces doar anumite persoane, ținând cont de faptul că societatea face parte dintr-un grup bancar.

Partea reclamată precizează că, în prezent, există un întreg departament care nu are acces la sistemul informatic și care se află în stadiul în care se formulează cereri și se încearcă obținerea aprobărilor necesare în vederea permiterii accesului la sistemul informatic; menționează și faptul că, în funcție de poziția ocupată și de atribuțiile postului, fiecare angajat dispune de drepturi diferite în sistemul informatic.

4.2.2.2. Solicită CNCD să constate faptul că, prin acțiunile sau inacțiunile sale nu a săvârșit o faptă de discriminare; menționează că parcurgerea unor etape în ceea ce privește accesul fiecărui angajat la sistemul informatic și la server nu poate fi considerat ca fiind o faptă de discriminare, atâta timp cât parcurgerea acestor etape este obligatorie pentru fiecare salariat.

Partea reclamată arată că sunt adevărate susținerile petentei cu privire la faptul că nu a mai avut acces la sistemul informatic și server ca urmare a depunerii intempestive a cererii de suspendare de drept a contractului individual de muncă pentru o perioadă de un an de zile.

Susține că intră în atribuțiile petentei să se ocupe de procedura de obținere a accesului la sistemul informatic și server, precum și de procedura de suspendare sau anulare a acestui acces, drept pentru care avea cunoștința de cât durează această procedură.

Reclamata susține că nu ar recurge sub nicio formă la acte și fapte discriminatorii față de angajați și nici nu ar permite să se întâmple acte sau fapte de discriminare între angajații săi, fiind de bună-credință în acțiunile întreprinse.

Atașează înscrisuri la dosar.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petenta a fost retrogradată în funcție după ce s-a întors din concediul de creștere a copilului și că nu există probe în ceea ce privește nerestituirea mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă.

5.2.1. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „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.”

**5.2.2.** Conform art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, “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; (...)”

**5.2.3.** Totodată, potrivit art. 10 alin. 8 din **Legea nr. 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/salariații au 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.”

**5.2.4.** O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.5.** Colegiul director a analizat primul capăt de cerere al petiției, privitor la schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că petentei i-a fost modificată funcția la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, funcție care până la momentul schimbării organigramei era una de conducere, după schimbarea organigramei devenind una de execuție.

Colegiul director reține precizările făcute de partea reclamată cu privire la ordinea ierarhică în companie până la momentul schimbării organigramei și după schimbarea organigramei. Reține și mențiunile acesteia cu privire la faptul că a comunicat petentei inițiativa privind schimbarea denumirii poziției fiecăruia, înainte de procedura oficială având loc o discuție de principiu prin care i s-au comunicat petentei modificările privind strategia de business a companiei.

Petenta avea dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente. De asemenea Colegiul director reține că petentei nu i-a fost oferit un post similar cu cel deținut anterior, aceasta a fost retrogradată în funcție și nu a mai deținut funcție de conducere.

Cu privire la comparabilitatea în cazul unui tratament diferențiat aplicat unei femei aflate în stare de maternitate sau concediu de creștere și îngrijire copil, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene de Justiție care a indicat în mod clar că nu este nevoie de niciun element comparator de orice fel.

**5.2.6.** Colegiul director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, starea maternală, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director constată că petenta a fost anunțată cu privire la desființarea postului său și schimbarea pe un alt post ierarhic inferior atât înainte de suspendarea contractului individual de muncă, cât și la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, după aproximativ o lună de la solicitarea suspendării. La stabilirea criteriului care a stat la baza tratamentului invocat, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene de Justiție, în dosarul C-177/88, Dekker vs. Stichting VJV, dosarul C-394/96, Mary Brown vs. Rentokil și dosarul C-179/88, Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, (on behalf of Birthe Vibeke Hertz ) v Dansk Arbejdsgiverforening, (on behalf of Aldi Marked K/S), care a consființit faptul că discriminarea bazată pe starea de graviditate respectiv starea de maternitate este încadrată în categoria criteriului sex, criteriu prevăzut în mod expres de prevederile art. 2 și art. 7 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Colegiul director reține că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul sex, respectiv starea maternală a petentei.

**5.2.7.** Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume desființarea postului deținut și retrogradarea pe un post ierarhic inferior. De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin 8 din Legea 202/2002, republicată, petenta având 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.

**5.2.8.** În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. Curtea a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

**5.2.9.** În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că *„dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”*. În

concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

**5.2.10.** Starea de graviditate/maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (Directiva 76/207/CEE) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare. Protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă. Salariații care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

**5.2.11.** Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

**5.2.12.** În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât petenta avea 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, nu poate exista o justificare obiectivă privind desființarea postului petentei și retrogradarea acesteia pe un post ierarhic inferior.

**5.2.13.** În atare condiții, Colegiul director este de opinie că aspectele ce fac obiectul primului capăt de cerere al prezentei plângeri intră sub incidența art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**5.3.1.** În ceea ce privește cel de al doilea capăt de cerere al sesizării privitor la nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă, Colegiul director urmează a se pronunța.

**5.3.2.** Potrivit art. **20 alin. 6** din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, *“Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

**5.3.3.** Pentru existența unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost aplicat diferit pe baza unui criteriu. Colegiul

director trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat (cel de maternitate).

**5.3.4.** Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director este de opinie că, în ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere al prezentei spețe, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe considerentul stării de maternitate.

**5.3.5.** Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminari.

Colegiul director reține nemulțumirea petentei privitoare la momentul revenirii la locul de muncă din concediul de creștere copil, când, susține aceasta, nu i-au mai fost asigurate condițiile necesare și instrumentele de lucru (spațiul de lucru, cele două computere cu setările utilizatorului, utilizator de rețea și de e-mail, acces la sistemul informatic de gestiune a activității companiei, acces la rețeaua internă și la serverul unde sunt stocate informațiile, telefonul de serviciu, etc.)

Colegiul director ia act de susținerile părții reclamate în ceea ce privește acest capăt de cerere și reține că petenta a primit un birou provizoriu și că au fost efectuate demersurile necesare în vederea activării userului pentru acces la sistemul informatic și la server, i s-a predat petentei cartela de acces în clădire și birouri, i s-au pus la dispoziție informații pe stick de memorie, astfel încât să poată să își desfășoare activitatea pe laptop-ul companiei. De asemenea, Colegiul director reține faptul că petentei i-a fost activat userul pentru acces la sistemul informatic și server.

**5.3.6.** Față de aceste considerente, Colegiul director reține, având în vedere susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, că nu există o dovadă a săvârșirii unor fapte care pot fi considerate discriminare.

**5.4.1.** În ceea ce privește primul capăt de cerere al sesizării, privitor la schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil, Colegiul director reține că aspectele sesizate intră sub incidenta art. 2 alin.1 și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**5.4.2.** Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

**5.4.3.** Colegiul director aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de S.C. OTP Factoring S.R.L., prin reprezentant, având în vedere următoarele aspecte: au fost avute în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie întoarsă din concediul de creștere a copilului are o gravitate deosebită, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

**5.4.4.** Referitor la al doilea capăt de cerere al sesizării, prin care sunt semnalate posibile fapte de discriminare în ceea ce privește nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă, Colegiul director



reține că faptele sesizate de petentă nu se probează, potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată

**5.4.5.** Conform art. 26 alin. 2 din **O.G. nr. 137/2000** „*Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecatorești.*” Astfel, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării obligă partea reclamată să publice rezumatul prezentei hotărâri, cu excluderea datelor cu caracter personal, într-un ziar de circulație națională.

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 ceea ce privește faptele reținute în cuprinsul primului capăt de cerere, referitoare la schimbarea funcției după întoarcerea din concediul de creștere copil, aceste aspecte constituie o faptă de discriminare, conform **art. 2 alin. 1 și art.7 litera a** din **O.G. nr. 137/2000, republicată**;

2. Aplică amendă contravențională în sumă de 2.000 lei față de S.C. OTP Factoring S.R.L., prin reprezentant, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000, republicată** și dispozițiilor cuprinse în **O.G.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor**;

3. În ceea ce privește faptele reținute în cuprinsul celui de-al doilea capăt de cerere, referitoare la nerestituirea aceluiași spațiu de lucru și a mijloacelor/instrumentelor necesare desfășurării activității la locul de muncă, Colegiul director reține că faptele sesizate de petentă nu se probează, potrivit **art. 20 alin. 6** din **O.G. nr. 137/2000, republicată**;

4. Obligă partea reclamată să publice rezumatul prezentei hotărâri, cu excluderea datelor cu caracter personal, într-un ziar de circulație națională conform art. 26 alin. 2 al **O.G. nr. 137/2000**;

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

Amenda se achită la Administrația Finanțelor Publice Sector 2 București. Dovada plății și a publicării rezumatului hotărârii se trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale privind executarea prezentei hotărâri.

## **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 ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

### **Hotărâre motivată și redactată de: D.I./B.B.**

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

Verificat SCSRP