



## 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](mailto:support@cncd.org.ro)

### HOTĂRÂREA NR. 681 din 12.11.2014

**Dosar nr:** 138/2014

**Petiția nr:** 1353/26.02.2014

**Petent:** S.A.

**Reclamat:** S.C. Oracle România S.R.L.

**Obiect:** hărțuirea și discriminarea de gen a petentei în legătură cu (i) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu

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

##### I. 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

I.1.1. S.A. prin apărător ales cu

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

I.2.1. S.C. Oracle România S.R.L., prin apărător ales în București, str. Pipera, nr. 43, Floreasca Park, clădirea B, et. P-6, București

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

2.1. Petenta prin adresa nr.1353/26.02.2014, sesizează Consiliul fapte săvârșite de către Oracle România constând în **hărțuire și discriminare de gen** în legătură cu (i) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu.

#### III. Citarea părților

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.

3.2. Prin adresa cu nr. 1353 din 20.03.2014 a fost citată petenta prin apărător ales, iar prin adresa cu nr. 2020 din 20.03.2014 a fost citată S.C. Oracle România S.R.L, prin apărător ales. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 15.04.2014. Colegiul director a dispus încă două termene de citare pentru datele de: 05.05.2014; 26.05.2014;

3.3. Prin adresa nr. 2703 din 15.04.2014, petenta a comunicat cererea de chemare în judecată aflată pe rolul Tribunalului București-Secția a VIII –a Conflicte de Muncă și Asigură Socială, iar prin adresa nr. 2669 din 14.04.2014, reclamata a comunicat punctul de vedere cu privire la aspectele sesizate. Consiliul a acordat părților temen

pentru depunere de concluzii scrise la data 10.06.2014. Prin adresa nr. 3952 din 06.06.2014, petenta a comunicat note scrise, iar prin adresa nr. 3978 din 10.06.2014 reclamata a comunicat note scrise.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Petenta sesizează Consiliul presupuse fapte de discriminare care constau în hărțuire pe criteriul de gen, precum și presupusa temere a petentei că i se va desface contractul de muncă.

4.1.2. Petenta susține că a încercat soluționarea diferendului cu reclamata pe calea medierii conform actului adițional nr. 3 din 04.11.2009.

4.1.3. Petenta a început activitatea din data de 05.01.2005, în funcția de Manager Centrul de Reînnoire Contracte Suport pentru zona Europa, Orientul Mijlociu și Africa ("EMEA"), START-UP. Contractul individual de Muncă a fost semnat între părți cu data de 19.01.2005. Ca urmare a performanțelor realizate prin activitatea sa în anul 2006 a fost promovată în funcția de Senior Manager-Centrul Reînnoire Contracte Suport-EMEA, iar în anul 2007 a fost promovată ca Director Centrul Global de Reînnoiri Contracte Support-Oracle (NAS, LAD, EMEA), fiind inclusă pe lista de "top talente" (manageri cu potențial înalt de promovare) la nivel de EMEA Support. În anul 2008, echipa pe care o conducea petenta era responsabilă cu reînnoirea contractelor de suport în valoarea de 1 miliard de dolari, astfel încât rolul petentei și al echipei sale devine strategic la nivel global.

Tot în anul 2008, Oracle a solicitat petentei să deschidă un centru în India pe care l-a realizat în numai 5 luni, prin forțe proprii și cu management românesc, reușind să gestioneze business-ul alocat din Asia Pacific.

În același an a obținut o dublă promovare, de la Director la poziția de Vice Președinte al Centrului Global de Support.

În anul 2009 petenta a reușit să deschidă al treilea centru în Dalian China; pentru realizarea aceluia obiectiv a fost necesar să se deplaseze constant între Europa, India, China sau Statele Unite ale Americii cu toate că la acel moment avea copil mic. Toate eforturile au dus la alinierea celor două centre noi create în China și în India la performanțele excepționale ale centrului din România.

În anul 2010 a gestionat o echipă de aproximativ 300 de oameni cu trei directori în România și un senior Director în Hong Kong ca subordonați direcți, fiind responsabilă de un buget de 2 miliarde de dolari.

Petenta arată că prin efortul depus a obținut performanțe excepționale, calificativele fiind încadrate în fiecare an la nivel maxim.

4.1.4. În data de 1 iunie 2010 a intrat în concediu de maternitate fiind însărcinată cu cel de al doilea copil, revenind în Oracle oficial în luna martie 2011 și neoficial din luna februarie, mai devreme decât își programase inițial concediul de creștere a copilului, la presiunea conducerii Oracle care a sfătuit-o să revină deoarece urma să rămână fără echipă datorită unor jocuri politice.

La câteva luni de la întoarcerea din concediul de creștere a copilului i s-a luat raportarea echipei responsabilă de America Latină pe motiv că globalizarea în cadrul Oracle nu mai constituia o strategie și că regionalizarea, retransferarea business-ului înapoi în țări fiind noua politică viabilă adoptată de Oracle. În toată această perioadă a depus eforturi mari să găsească job-uri pentru fiecare angajat ce urma să fie restructurat , reușind în proporție de 99%.

4.1.5. În luna aprilie 2012 petenta a intrat în concediu de maternitate pentru cel de-al treilea copil. Precizează că la intrarea în concediul de maternitate obținuse promisiunea șefului său direct că nu va face schimbări în structura echipei pe care o gestiona pe durata concediului de maternitate. Cu toate acestea în luna mai 2012 i s-a comunicat de către șeful său în mod indirect, că și raportarea echipei responsabilă de zona Americii de Nord îi este luată.

4.1.6. În data de 15 februarie 2013 a fost informată în mod indirect că au fost începute schimbări majore în echipă, schimbări ce au constat în restructurarea echipei petentei. În aceeași lună petenta a transmis o notificare către Oracle România prin care a informat compania că dorește să își prelungească concediul de creștere a copilului până la 2 ani, respectiv luna mai 2014, cerere care a fost aprobată de Oracle România.

4.1.7. În data de 03 septembrie 2013 petenta a transmis un mesaj către Departamentul de Resurse Umane EMEA cu sediul în Marea Britanie prin care dorea să fie informat dacă postul acesteia este restructurat sau nu. Petenta susține că în urma mesajului a fost contactată telefonic de către directorul de Resurse Umane din cadrul EMEA, care a confirmat verbal restructurarea realizată.

În aceste condiții, petenta supune atenției faptul că se poate constata că a avut loc o restructurare a postului deținut de aceasta în compania Oracle, drept pentru care a intervenit concedierea acesteia pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, potrivit art. 65 alin. 1 Codul Muncii.

Totodată, petenta susține că a fost sunată în timpul concediului de maternitate de trei persoane din cadrul conducerii Oracle World Wide, respectiv Directorul de Resurse Umane din România, Directorul de Resurse Umane zona EMEA și Vice-Președintele EMEA Support pentru a se discuta telefonic restructurarea poziției acesteia, fără a i se oferi soluții alternative. Petenta consideră că prin această modalitate a fost hărțuită telefonic de către reprezentanții Oracle ce a condus la crearea unei panici și a unei stări de îngrijorare, aceste stări intrând în categoria hărțuirilor morale, de intimidare.

Se mai precizează faptul că s-a aflat în concediul de creștere copil începând cu luna aprilie 2013 și până în luna mai 2014, iar în prezent a ales să nu se întoarcă în cadrul Oracle România deoarece consideră că a avut loc o încetare unilaterală a contractului individual de muncă de către Oracle România, prin prisma faptului că i-au fost retrase toate atribuțiile avute anterior în cadrul Oracle România, astfel încât rolul acesteia în cadrul companiei este lipsit de conținut.

Petenta susține faptul că hărțuirea și discriminarea exercitată de către Oracle România a început din primul concediu de creștere și îngrijire a primului băiețel, întrucât acest concediu l-a avut în perioada iunie-octombrie 2006 după care a ales să se întoarcă în cadrul companiei tot mai devreme decât a optat inițial, respectiv după doar 4 luni de concediu. La fel susține că s-a întâmplat și în situația celui de-al doilea concediu. În luna iunie 2010 a intrat în concediu cu cel de-al doilea copil și a revenit în companie în luna martie 2011, după 9 luni de concediu. Toate aceste reveniri în cadrul companiei

au avut loc tot în urma presiunilor exercitate de companie, cu amenințări că va rămâne fără echipa pe care o ridicase.

Inițial petenta a optat să intre în concediu de creștere al celui de-al treilea băiețel pentru 1 an, iar ulterior, în luna februarie 2013 a transmis companiei o notificare scrisă prin care a informat compania că dorește să își prelungească concediul de creștere copil până la 2 ani, respectiv până în luna mai 2014, această opțiune susține petenta a fost luată din dorința de a asigura copilului său tot suportul pe care mama îl poate oferi. În momentul intrării în concediu (12 aprilie) obținuse promisiunea șefului său direct că nu va realiza schimbări în structura echipei pe care o gestiona pe toată perioada concediului. Cu toate acestea, la numai o lună de concediu i s-a comunicat de către șeful său în mod indirect faptul că i-a retras echipa responsabilă de zona Americii de Nord, iar în acest fel atribuțiile de conducere, gestionare și control au fost eliminate, rolul petentei în companie fiindu-i restrâns și diminuat de la un nivel global la un nivel minim regional, întrucât echipa retrasă era responsabilă de reînnoirea contractelor de suport EMEA.

În data de 15 februarie 2013 petenta susține că a fost informată, în mod indirect, că au fost începute schimbări majore în echipă, schimbări ce au constat în restructurarea echipei petentei. Deși se afla în concediu de creșterea copilului la solicitările Oracle a acceptat să fie speaker pentru o jumătate de zi la Oracle Summer School.

În seara zilei de 02 septembrie 2013 echipa gestionată de petentă a fost informată de conducerea Oracle despre regionalizarea ce urma să fie implementată în cadrul Oracle, ceea ce, susține petenta conduce la ideea că echipa nu va fi coordonată de aceasta, precum și bugetul aferent pentru Departamentul ce îl coordona.

Petenta precizează faptul că, în data de 02 septembrie 2013 a fost contactată telefonic de șeful său direct, dl. J.J., și a fost întrebată care sunt planurile acesteia de viitor, fiindu-i indusă ideea că stă prea mult în concediul pentru creșterea copilului. Petenta susține că a răspuns cu această ocazie că dorește să se întoarcă în cadrul companiei, iar șeful său a spus că va încerca să găsească un rol pentru aceasta. Petenta consideră că prin această conversație i se confirmă faptul că poziția sa în cadrul Oracle deținută anterior de intrarea în cel de-al treilea concediu de creștere a copilului i-a fost luată și începând cu acel moment nu mai deținea nicio funcție în cadrul companiei.

De asemenea, susține că în aceeași zi echipa care a fost condusă de aceasta a fost informată despre regionalizare/restructurare realizată în cadrul Oracle, ceea ce denotă faptul că acea echipă urma să fie restructurată și că nu va mai funcționa ca un centru unitar.

În urma mesajelor purtate cu Departamentul Resurse Umane EMEA din Marea Britanie a fost contactată telefonic de către directorul de Resurse Umane care a confirmat verbal restructurarea realizată și i-a prezentat ce opțiuni are, respectiv:

- să revină la serviciu și este păstrată pe post formal până își va găsi un alt job, fără a preciza cât durează acea perioadă;

- să revină la serviciu și să ceară demisia cu precizarea că i se va acorda un „pachet compensator”.

- să stea în concediu dar să transmită un CV și o vor ține la curent cu oportunitățile ce apar pe parcurs sau că va sta în concediu până în luna aprilie 2014 și atunci vor fi reluate variantele de mai sus.

În data de 18 septembrie 2013 în urma discuțiilor purtate cu șeful său, dl. J.J., d-na K.H.-Director Resurse Umane din cadrul EMEA și d-na M.P.-Director Resurse Umane din cadrul Oracle România a transmis un e-mail către d-nul J.J. (șeful petentei) prin care l-a informat despre faptul că d-na K.H. i-a transmis că postul său de Vice-Președinte în cadrul GRSC nu mai există, fiind restructurat, ceea ce echivalează cu concedierea petentei. În aceeași zi șeful petentei a răspuns și a transmis că, este foarte dezamăgit că nu a acceptat un alt post, respectiv de Vice-Președinte pe zona Federației Ruse, deși petenta susține că între aceasta și șeful său nu au fost decât discuții ipotetice despre acel post, iar opinia petentei cu privire la acel post a fost exprimată încă din anul 2010, urmând ca șeful său să se gândească la un alt post pentru aceasta.

Petenta susține că motivul care a stat la baza desființării postului avut în Compania Oracle este acela că a optat să beneficieze de perioada maximă legală a concediului de creștere și îngrijire copil, aspect ce a condus la o sistematică hărțuire morală. Petenta susține că a fost sunată în timpul concediului de maternitate de trei persoane din cadrul conducerii Oracle pentru a se discuta restructurarea petentei, fără a i se oferi soluții alternative.

Totodată, susține că prin această modalitate a fost hărțuită telefonic de către reprezentanții Oracle ce a condus la crearea unei panici și a unei stări de îngrijorare, aceste stări intrând în categoria hărțuirilor morale, de intimidare. Consideră că presiunile respective au fost făcute cu scopu de a a-și prezenta demisia sau pentru a greși, astfel încât să se găsească un motiv plauzibil pentru desfacerea contractului individual de muncă.

4.1.8. Petenta invocă prevederile Legii nr. 202/2002, O.G. nr. 137/2000 republicată, Moug nr. 111/2010 PRECUM și Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006, Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002. În anexă este depusă corespondența dintre angajator și reprezentantul legal al petentei avută prin intermediul e-mail-urilor din care reiese faptul că petenta a solicitat reclamatei un pachet compensatoriu ca urmare a **„restructurării” pachet cu care reclamata nu a fost de acord.**

## **4.2. Susținerile părții reclamate- S.C. Oracle România S.R.L**

4.2.1. Prin adresa nr. 2669 din 14.04.2014 reclamata neagă orice acuzație de discriminare sau hărțuire precum și situația conflictuală cu petenta neavând nicio legătură cu statutul său de femeie și/sau de mama (a trei copii). Consideră că petenta prin depunerea petiției încearcă să forțeze Oracle în continuare la negocieri inițiate de către aceasta în luna septembrie 2013. Acest motiv real reiese în mod evident din exprimarea explicită a petentei care în documentul denumit „Sumar” arată în primul paragraf că *“Premisele pentru o bună negociere sunt așadar bune”*.

Reclamata precizează că petenta este în continuare angajată la Oracle și nu i s-a comunicat că va fi concediată în timpul concediului pentru creștere copil sau după revenirea din acest concediu.

4.2.2. **Reclamata invocă excepția necompetenței materiale a CNCD** pe motiv că nu poate analiza încălcarea legislației muncii, ci doar aspecte strict legate de o eventuală discriminare.

În acest sens arată că, exceptând multitudinea de texte citate în legislația națională comunitară și jurisprudența CEDO și ECJ, conținutul sesizării nu face referire decât la o presupusă reorganizare desfășurată la nivelul Oracle și în departamentul din care face parte și petenta precum și la nelegalitatea/lipsa de oportunitate a luării unor astfel de măsuri.

4.2.3. Reclamata susține că cele sesizate se regăsește și în cererea de chemare în judecată formulată deja de către petentă prin care contestă măsura virtuală a concedierii și solicită instanței să oblige Oracle la plata de compensații.

Aspectele care privesc legalitatea unei reorganizări la nivelul unei persoane juridice de drept privat precum și legalitatea unor decizii de concediere (fie ele și virtuale) sunt aspecte care țin de aplicarea prevederilor din dreptul muncii și pot fi cenzurate doar de către instanța de judecată legal investită.

În situația de față pronunțarea CNCD cu privire la sesizare ar implica în mod obligatoriu o analiză cu privire la existența în fapt a unei concedieri/restructurări precum și cu privire la legalitatea/oportunitatea unei astfel de restructurări la nivelul Oracle.

În concluzie reclamata arată că CNCD nu are competență în a se pronunța cu privire la aspectele sesizate, aspecte ce urmează a fi analizate și soluționate de către Tribunalul București, în soluționarea cererii formulate împotriva Oracle.

4.2.4. Reclamata precizează faptul că petenta este în concediu de creștere copil până în luna mai a anului curent (2014), concediu inițial anunțat pentru o perioadă de un an și ulterior extins la solicitarea acesteia pentru încă un an.

Prin urmare, contractul de muncă al petentei este în prezent suspendat din inițiativa salariatei, în conformitate cu prevederile art. 51 alin 1 lit. 1 din Codul Muncii.

Petenta nu este prin urmare concediată, iar postul acesteia continuă să existe în organigrama Oracle. Restructurarea menționată de petentă în sesizare nu există. Oracle așteaptă ca petenta să revină la locul de muncă la încetarea cauzei de suspendare a contractului de muncă, respectiv împlinirea de către cel de-al treilea copil a vârstei de doi ani.

Reclamata susține că petenta a dedus în mod eronat dintr-o comunicare internă că postul său nu mai există în organigrama Oracle. În fapt, în cadrul Oracle s-a discutat o potențială restructurare pentru viitor, respectiv o potențială implementare a situației de fapt existente pe perioada lipsei din birou a petentei, situație cu privire la care petenta a fost ținută la curent.

4.2.5. În concluzie, reclamata susține că nu există fapte de discriminare sau de hărțuire deoarece nu au fost prezentate fapte pe baza cărora să fie prezumată existența unei discriminări. Singura justificare adusă de petentă este aceea că i s-ar fi aplicat un tratament diferențiat prin faptul că urmează să îi fie desfăcut contractul de muncă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

Chiar dacă afirmația privind concedierea petentei ar avea suport în realitate, simplul fapt că unei angajate care are copii i se restructurează postul nu poate să însemne o dovadă a existenței unei discriminări. O faptă poate fi încadrată în categoria discriminării doar dacă acțiunea invocată a fost îndreptată împotriva unei persoane doar pe criterii subiective, cum ar fi sexul.

4.2.6. În cazul de față, reclamata susține că nu există nici dovezi cu privire la faptul că petenta va fi concediată la întoarcerea din concediu de creștere copil, nici dovezi cu privire la faptul că această presupusă concediere este cauzată de faptul că petenta a fost în concediu de creștere copil și nici dovezi că presupusele măsuri ce vor fi luate de către Oracle sunt rezultatul unei discriminări, în sensul că acestea creează o distincție între angajați aflați în situații similare.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt**, petenta sesizează Consiliul cu privire la posibilitatea desfacerii contractului de muncă prin desființarea postului, precum și hărțuire pe criteriul de gen în sensul că a fost contactată telefonic în perioada concediului de creștere și îngrijire copil pentru a o informa în legătură cu faptul că i-a retras echipa responsabilă de zona Americii de Nord, iar în acest fel atribuțiile de conducere, gestionare și control au fost eliminate, rolul petentei în companie fiindu-i restrâns și diminuat de la un nivel global la un nivel minim regional, întrucât echipa retrasă era responsabilă de reînnoirea contractelor de suport EMEA.

**5.2.** Față de excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către partea reclamată cu referire la presupusa desfacere a contractului individual de muncă prin retragerea echipei, rolul petentei fiind diminuat de la un nivel global la un nivel minim regional, întrucât echipa retrasă era responsabilă de reînnoirea contractelor de suport EMEA, precum și hărțuire pe criteriul de gen în legătură cu stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu din partea societății, Consiliul are competență de a se pronunța.

**5.3.** Necompetența materială a Consiliului intervine atunci când ar trebui să se pronunțe asupra legalității unor astfel de demersuri, dacă acestea au îndeplinit condițiile cerute de lege la emiterea lor. Atâta timp cât se analizează considerentele ce au determinat emiterea unor acte, dacă acestea au vizat criteriile interzise de OG 137/2000, Consiliul are competența materială de a reține spre soluționare asemenea capete de cerere. Pentru aceste considerente Colegiul respinge excepția necompetenței materiale.

**5.4.** Pe fond, având în vedere dispozițiile art. 2 alin.1 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare „(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”, Colegiul trebuie să stabilească dacă faptele sesizate îndeplinesc în mod cumulativ condițiile de admisibilitate pentru constatarea unei discriminări din partea reclamatului.

**5.5.** Față de susținerile petentei cum că, a fost hărțuită de către conducerea Oracle, pentru faptul că a fost sunată în timpul concediului de maternitate de trei persoane din cadrul conducerii Oracle World Wide, respectiv Directorul de Resurse Umane din

România, Directorul de Resurse Umane de pe zona EMEA și Vice-Președintele EMEA Support pentru a se discuta telefonic restructurarea acesteia, fără a i se oferi soluții alternative, petenta considerând că prin această modalitate a fost hărțuită telefonic de către reprezentanții Oracle ce a condus la crearea unei panici și a unei stări de îngrijorare, aceste stări intrând în categoria hărțuirilor morale, de intimidare, așa cum reiese din susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că petenta a dedus în mod eronat dintr-o comunicare internă că postul său nu mai există în organigrama Oracle. În fapt, în cadrul Oracle s-a discutat o potențială restructurare pentru viitor, respectiv o potențială implementare a situației de fapt existente pe perioada lipsei din birou a petentei, situație cu privire la care petenta a fost ținută la curent.

Tot petenta precizează că s-a aflat în concediul de creștere copil începând cu luna aprilie 2013 și până în luna mai 2014, iar în prezent a ales să nu se întoarcă în cadrul Oracle România deoarece consideră că a avut loc o încetare unilaterală a contractului individual de muncă de către Oracle România, prin prisma faptului că petentei i-au fost retrase toate atribuțiile avute anterior în cadrul Oracle România, astfel încât rolul petentei în cadrul companiei este lipsit de conținut.

Coroborând **art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată**, constituie ***hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. cu art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată*** "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.**",

**5.6.** Din probatoriul depus la dosarul cauzei Colegiul director constată că în cadrul procesului de reorganizare a societății aceasta a făcut unele modificări ale organigramei în sensul desființării unor posturi și transferării persoanelor pe alte posturi disponibile. Postul petentei a fost supus unei asemenea acțiuni cu precizarea că, la momentul revenirii petentei în companie se va reveni la situația anterioară.

**5.7.** Din susținerile reclamatei reiese că petenta este în continuare angajată la Oracle și nu i s-a comunicat că va fi concediată în timpul concediului pentru creștere copil sau după revenirea din acest concediu. Mai mult, restructurarea menționată de petentă în sesizare nu există. Oracle așteaptă ca petenta să revină la locul de muncă la încetarea cauzei de suspendare a contractului de muncă, respectiv împlinirea de către cel de-al treilea copil a vârstei de doi ani. Prin urmare, contractul de muncă al petentei este în prezent suspendat din inițiativa salariatei, în conformitate cu prevederile art. 51 alin 1 lit. 1 din Codul Muncii. Petenta nu este prin urmare concediată, iar postul acesteia continuă să existe în organigrama Oracle.

**5.8.** De asemenea, nu se face dovada că există o altă persoană aflată pe un post similar sau în aceeași situație căreia să i se fi desființat postul, deci să beneficieze de un alt tratament. Petenta nu a putut indica o situație comparabilă cu a sa și în care partea reclamată să fi procedat în alt mod. Colegiul nu poate reține o situație comparabilă așa cum este aceasta cerută de legislația în vigoare respectiv OG 137/2000 .

**5.9.** Referitor la faptul că petenta a ajuns la concluzia că postul său a fost desființat în urma unor convorbiri telefonice, respectiv e-mail-uri, potrivit art. 20 alin.6 din OG



137/2000 „(6) *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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”, petenta instituie astfel o prezumție simplă de săvârșire a unei fapte de discriminare, prezumție pe care partea reclamată are obligația de a o răsturna.

**5.10.** În fața consiliului petenta afirmă că a fost sunată în timpul concediului de maternitate de trei persoane din cadrul conducerii Oracle World Wide, pentru a se discuta telefonic restructurarea acesteia, fără a i se oferi soluții alternative. Aceasta considerând că prin această modalitate a fost hărțuită telefonic de către reprezentanții Oracle ce a condus la crearea unei panici și a unei stări de îngrijorare, aceste stări intrând în categoria hărțuirilor morale, de intimidare.

Tot petenta precizează că s-a aflat în concediul de creștere copil începând cu luna aprilie 2013 și până în luna mai 2014, iar în prezent a ales să nu se întoarcă în cadrul Oracle România deoarece consideră că a avut loc o încetare unilaterală a contractului individual de muncă de către Oracle România, prin prisma faptului că petentei i-au fost retrase toate atribuțiile avute anterior în cadrul Oracle România, astfel încât rolul petentei în cadrul companiei este lipsit de conținut. Întrucât în fața Consiliului este admisă orice fel de probă, aceasta avea posibilitatea de a susține afirmațiile sale cu declarații de martori sau dovezi audio sau video, ori orice fel de altă dovadă pe care o considera pertinentă și concludentă. Petenta a depus ca probatoriu e-mailurile din perioada anului 2011, 2012, 2013 și 2014 din care nu reiese cu certitudine faptul că petentei urmează sau chiar că i s-a desființat postul. Mai mult, contractul individual de muncă al petentei este suspendat la cererea acesteia potrivit art.51 lit.a din Codul muncii republicat (concediu fără plată pentru creștere copil în vârstă de până la doi ani). Începând cu luna mai 2014 petenta ar fi trebuit să se întoarcă în cadrul companiei, ceea ce nu s-a întâmplat.

**5.11.** Referitor la faptul că petenta ar fi fost „sfătuită” să-și dea demisia, Colegiul director consideră incident același text de lege, respectiv art. 20 alin. 6 din OG 137/2000 potrivit căruia petenta, prin orice mijloc de probă, inclusiv declarații, înregistrări audio sau video, avea obligația de a dovedi existența unei asemenea fapte. Din probatoriul depus nu reiese că aceasta a primit vreodată un astfel de sfat sau că motivul ar fi fost acela că „se afla în concediul de creștere și îngrijire copil”. În organigrama depusă de reclamat este prevăzut postul petentei, deci în continuare postul este prevăzut în companie/organigramă. Colegiul director consideră că petenta nu a prezentat o dovadă/decizie de desființare a postului sau de desfacere a Contractului individual de muncă și nici convorbirile telefonice la care petenta face referire în sesizare.

**5.12.** Colegiul director reține din documentele existente la dosar faptul că petenta este în concediu de creștere copil până în luna mai a anului curent (2014), concediu inițial anunțat pentru o perioadă de un an și ulterior extins la solicitarea acesteia pentru încă un an. Astfel, contractul de muncă al petentei este în prezent suspendat din inițiativa salariatei, în conformitate cu prevederile art. 51 alin 1 lit. 1 din Codul Muncii.

În opinia Colegiului director, petenta nu este prin urmare concediată, iar postul acesteia continuă să existe în organigrama Oracle. Restructurarea menționată de

petentă în sesizare nu este dovedită. Oracle aşteaptă ca petenta să revină la locul de muncă la încetarea cauzei de suspendare a contractului de muncă, respectiv împlinirea de către cel de-al treilea copil a vârstei de doi ani.

**5.13.** Luând act de susţinerile părţilor, Colegiul director nu poate reţine din ansamblul situaţiei de fapt, a înscrisurilor existente la dosar probe de natură să ateste susţinerile petentei în sensul celor cuprinse în plângerea formulată, în speţă: ”desfiinţarea postului precum şi hărţuirea petentei”, e-mailurile puse la dispoziţia Consiliului nu confirmă desfiinţarea postului şi nici convorbirea telefonică din care să reiasă cele susţinute de petentă, Colegiul, analizând actele din dosar constată că nu există probe concludente pentru a se putea reţine săvârşirea unei fapte de discriminare din partea părţii reclamate.

**5.14.** Colegiul director nu poate reţine din ansamblul situaţiei de fapt şi a înscrisurilor aflate la dosar, probe în sensul reţinerii incidenţei prevederilor art. 2 alin.5 din O.G. nr.137/2000, republicată.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenţi la şedinţă,

### **COLEGIUL DIRECTOR DECIDE:**

1. în conformitate cu prevederile OG 137/2000 se respinge excepţia de necompetenţă materială a Consiliului invocată de către partea reclamată, raportat la motivele ce au stat la baza presupusei desfiinţări a postului petentei şi nu la legalitatea actelor emise;

2. pentru capătul de cerere cu privire la hărţuirea petentei, în temeiul art. 20 alin.6 din OG 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reţine o faptă de discriminare;

3. clasarea dosarului;

4. se va răspunde părţilor în sensul celor hotărâte.

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

Nu este cazul

#### **VII. Calea de atac şi termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanţa de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea faptelor de discriminare, republicata şi Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenţi la şedinţă**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**BERTZI THEODORA – membru**

**HALLER ISTVAN - membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU - membru**

**PANFILE ANAMARIA – membru**

**STANCIU CLAUDIA SORINA – membru**

Motivele de fapt și de drept redactate S.C.S., Tehnoredactat V.F.

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