

Hotărârea CNCD privind modificarea raporturilor de muncă în concediul de creștere copil

Hotărârea nr. 615 din 16.10.2013

Dosar nr.: 560/2013

Petiția nr.: 4742/15.05.2013

Petentă: Bărbulescu Ruxandra

Reclamată: SC Kandia Dulce SA

Obiect: modificarea raporturilor de muncă în concediul de creștere și îngrijire copil.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.1. Bărbulescu Ruxandra, cu domiciliul procedural la SCA Șerban și Asociații din str. Costache Negri, nr. 1-5, Opera Business Center, et. 7, sector 5, București

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

2.1. SC Kandia Dulce SA, cu sediul procedural la SCA Gid Loyrette Nouel Leroy din str. Maior Gheorghe Sontu, nr. 10-12, parte, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează modificarea raporturilor de muncă pe criteriul de sex, derivat din situația de maternitate. Astfel, petenta arată că i s-a desființat poziția în timpul concediului de creștere și îngrijire copil, iar la întoarcere i s-a oferit o poziție net inferioară.

2.2. De asemenea, petenta susține că a fost hărțuită de către conducere la revenirea din concediu de creștere și îngrijire copil, în sensul în care i s-a spus indirect că ar fi mai bine să plece, să-și dea demisia.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 4742/19.07.2013 și nr. 4852/19.07.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 05.08.2013, respectiv 27.08.2013. La termen s-au prezentat părțile.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta, salariată în cadrul societății reclamate din anul 2006, pe funcția de Director de Marketing, susține că încă de la început a avut un rol activ în echipa de management, munca și dedicarea sa fiind apreciate și recompensate cu noi atribuții.

În aprilie 2010 petenta a anunțat compania că este însărcinată în luna a 4-a, iar în septembrie a intrat în concediu pentru creștere și îngrijire copil. După aproximativ 6 luni a fost invitată la birou de către Directorul General care a informat-o despre reorganizarea departamentului de marketing și despre faptul că poziția acesteia în cadrul companiei a devenit redundantă, cerându-i să nu se mai întoarcă din concediu de creștere și îngrijire copil.

4.1.2. Deși mesajul companiei pe toată această perioadă a fost „ar fi mai bine să cauți în altă parte”, în urma discuțiilor purtate cu reprezentanții companiei, a luat decizia de nu pleca din societate și de a beneficia în continuare de concediul de creștere copil. În aprilie 2011 a fost rugată prin email să returneze bunurile companiei la sediul firmei.

4.1.3. În data de 28.09.2011 a adus la cunoștința reprezentanților companiei că este însărcinată cu al doilea copil și a depus cerere de reîncepere a activității cu data de 3 octombrie 2011. Împreună cu decizia de reîncadrare i s-a comunicat și faptul că cele două departamente, Departamentul de Marketing (pe care îl condusesese aceasta) și Departamentul de Trade Marketing au fost unite, postul petentei urmând a fi subordonat noii poziții create, respectiv Director de Trade și Marketing.

4.1.4. Petenta susține că la revenirea din primul concediu de creștere și îngrijire copil a fost supusă unui tratament ostil din partea reprezentanților companiei, iar în data de 18 octombrie 2011, a fost chemată în biroul Directorului General unde i s-au adus numeroase acuze și i s-a comunicat că, datorită stării sale de graviditate, nu va mai fi implicată în niciun proiect viitor.

4.1.5. În data de 18.07.2012, în timp ce se afla în cel de al doilea concediu de creștere și îngrijire copil, societatea i-a comunicat prin adresa nr. 3497/06.07.2012, Decizia Consiliului de Administrației de a uni cele două departamente și faptul că poziția acesteia s-a desființat din aprilie 2012 și că va analiza situația la momentul reîntoarcerii petentei, în funcției de pozițiile vacante și conforme.

4.1.6. La data de 25.02.2013, dată la care s-a reîntors la serviciu după cel de al doilea concediu, societatea a emis Decizia nr. 45/25.02.2013 prin care s-a dispus reintegrarea acesteia pe baza aceluiași CIM, însă a fost împiedicată în mod abuziv să-și reia atribuțiile și beneficiile aferente poziției de Director de Marketing. Astfel, în data 19.03.2013 s-a înființat poziția de Director de Marketing Rom Innovations Pralines and Small Bites, însă doar în organigramă, iar petenta a refuzat în mod constant acceptarea acesteia.

4.1.7. De asemenea, petenta susține că în toată această perioadă a fost marginalizată în cadrul companiei tocmai datorită faptului că era iar însărcinată.

4.1.8. În drept, petenta invocă prevederile art. 2 alin. (1), art. 2 alin. 5 și art. 6 din O.G. nr. 137/2000, precum și art. 10 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Sușinerile reclamatei

4.2.1. Pe cale de excepție, reclamata invocă excepția tardivității introducerii plângerii la C.N.C.D., arătând că fapta s-a produs în perioada 2010-2011, și excepția de necompetență a C.N.C.D., susținând că, pe de o parte competentă este instanța de muncă, iar în temeiul prevederilor art. 10 din Legea nr. 202/2002, competent este Inspectoratul Teritorial de Muncă, prin inspectorii de muncă.

4.2.2. Pe fond, reclamata susține că în perioada 2010-2011 a trecut printr-un proces de restructurare care a implicat modificarea structurii organizatorice, a numărului și denumirii departamentelor, a numărului de posturi și a raporturilor de subordonare, iar petenta a fost informată încă din primul concediu de creștere și îngrijire copil despre intenția de reorganizare a companiei. Astfel, în ședința din aprilie 2011, Consiliul de Administrației a decis reorganizarea mai multor departamente, Departamentul de vânzare, Departamentul de Marketing, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Departamentul de Resurse Umane.

4.2.3. În ceea ce privește departamentul pe care îl conducea petenta, reclamata arată că acesta a fost unit cu Departamentul Trade Marketing, și astfel s-a creat un nou și singur departament, respectiv Departamentul de Marketing și Trade Marketing. Atât postul de Market Activation Manager (deținut de dna G.M.) și cel de Marketing Manager (ocupat de petentă) au fost desființate, creându-se un post de Manager de Marketing și Trade Marketing, ocupat de dna G.M.

4.2.4. Astfel, reclamata susține că a respectat legislația în vigoare în domeniul muncii, nu i-a desființat postul și nu i-a modificat raporturile de muncă, ci urmare unei reorganizări care nu a avut legătura decât cu situația economico-financiară, i-a creat o poziție similară.

4.2.5. De asemenea, reclamata mai susține că singura obligație impusă de lege, pe care a respectat-o, este aceea de a nu dispune concedierea pe durata în care petenta este gravidă sau în concediu de creștere copil.

4.2.6. Nu în ultimul rând, reclamata arată că petenta beneficiază de același salariu, aceleași beneficii și de programul de lucru stabilit chiar de către aceasta, însă refuză să semneze decizia de numire pe noua poziție.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a analiza excepțiile invocate de către reclamată, respectiv excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și excepția tardivității introducerii petiției la C.N.C.D.

Deși ambele excepții sunt excepții de procedură, în conformitate cu practica judiciară, necompetența unei instituții/autorități se analizează cu prioritate, urmată de excepția tardivității.

Colegiul director respinge excepția de necompetență a Consiliului din următoarele considerente: în conformitate cu prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată (a se vedea Titlul I, preambul), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, autoritate autonomă administrativ-jurisdicțională, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, aplică legislația în materia nediscriminării pe întreg teritoriul României, constată și sancționează faptele contravenționale prevăzute în actul normativ în speță.

Astfel, C.N.C.D. are competență materială în toate domeniile prevenirii și combaterii tuturor formelor de discriminare, în toate domeniile de activitate și pe întreg teritoriul României.

Reclamata își întemeiază excepția invocată pe considerentul că prezenta speță este de competența instanțelor de muncă, pe de o parte, iar pe de altă parte, competent este Inspectoratul

Teritorial de Muncă, prin inspectorii de muncă, în temeiul prevederilor art. 10 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În acest sens, Colegiul reține că în prezenta speță, fapta de discriminare prezumată intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a) și g) din O.G. nr. 137/2000, republicată: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, 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: încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

Acest considerent are în vedere însuși criteriul care a stat la baza tratamentului aplicat. „O.G. nr. 137/2000, republicată, sancționează contravențional orice comportament ... care are la bază...”, în speță sex/maternitate/creștere și îngrijire copil (criteriu care va fi analizat pe fondul plângerii).

Prin urmare, potrivit dispozițiilor exprese și speciale ale O.G. nr. 137/2000, republicată, C.N.C.D. deține indubitabil competența soluționării cauzelor al căror obiect îl reprezintă nerespectarea principiului nediscriminării în domeniul muncii, fără ca prin aceasta să aducă atingere prevederilor art. 126 din Constituția României. De asemenea, Inspectoratele Teritoriale de muncă dețin competența de a soluționa cauzele privind discriminarea pe motiv de maternitate, potrivit prevederilor art. 10 din Legea nr. 202/2002, înțelegând astfel că există o competență alternativă, petenta având posibilitatea să decidă căreia autorități îi solicită investigarea și constatarea unei fapte de discriminare în domeniul muncii.

Cu privire la excepția tardivității, Colegiul respinge excepția, reținând că fapta sesizată este o faptă continuă, chiar dacă primul concediu de creștere și îngrijire copil a fost în perioada 2010-2011. În perioada 2011-2012, a urmat cel de al doilea concediu de creștere copil, iar în februarie 2013 petenta s-a reîntors la serviciu.

Având în vedere respingerea excepțiilor invocate în cauză, Colegiul urmează a analiza și a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petentă pe fondul cauzei.

5.2. În fapt, Colegiul director reține desființarea poziției petentei în timpul concediului de creștere și îngrijire copil și înființarea altei poziții, inferioară celei deținute anterior.

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

5.4. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului european, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

„Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului 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, definește discriminarea directă ca fiind „situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții: a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare; b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

5.6. Din documentele aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul reține că petenta a intrat în concediu de creștere și îngrijire copil, iar la jumătatea concediului a fost invitată la birou de către Directorul General care a informat-o despre reorganizarea departamentului de marketing, departament pe care petenta îl conducea. La data de 28.09.2011, când încă se afla în concediu de creștere și educare copil, petenta a anunțat angajatorul că este iar însărcinată. Împreună cu decizia de reîncepere a activității i s-a comunicat și faptul că departamentul pe care aceasta îl conducea și departamentul de Trade Marketing au fost unite, formându-se un singur departament, respectiv Marketing and Trade Marketing, condus de doamna G.M.

În data de 18.07.2012, când se afla în cel de al doilea concediu de creștere și îngrijire copil, angajatorul i-a comunicat adresa prin care o informa cu privire la faptul că poziția pe care o ocupase, respectiv Director Marketing, a fost desființată încă din aprilie 2012, iar ulterior va analiza situația juridică a acesteia la întoarcerea din concediu.

La întoarcere a fost reintegrată în baza aceleiași contract individual de muncă, însă a fost împiedicată să-și reia atribuțiile și beneficiile aferente poziției pe care o deținea, întrucât reclamata crease o nouă poziție, poziție pe care petenta a refuzat-o.

Reclamata susține că în perioada 2010-2011 a trecut printr-un proces de restructurare care a implicat modificarea structurii organizatorice, a numărului și denumirii departamentelor, a numărului de posturi și a raporturilor de subordonare. Astfel, în aprilie 2011, Consiliul de Administrație a unit Departamentul de Marketing cu Departamentul Trade Marketing, s-a creat o singură poziție de Manager de Marketing și Trade Marketing, poziție deținută de doamna G.M., iar petentei urma să i se creeze o nouă poziție de Marketing Manager Rom Inovations Pralines & Small Bites. De asemenea, reclamata arată că petenta beneficiază în continuare de aceleași drepturi salariale, beneficii și chiar program de lucru redus.

5.7. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială – concediu și post concediu de creștere și îngrijire copil, se întoarce la ultimul loc de muncă, aceeași poziție conform CIM, însă are alte atribuții prin fișa postului. Astfel, petenta primește o poziție net inferioară celei deținute anterior, respectiv Director pe un singur produs (după primul concediu Silvana, după cel de al

doilea concediu ROM), față de situația de dinaintea concediului când stabilea și aproba strategia de comunicare pentru toate mărcile (Kandia, Laura, Rom, Măgura, Sugus, Silvana, Vis, Făgăraș, Papi), făcea parte din echipa de management a companiei, participa la ședințele în cauză etc.

5.8. Așa cum se arăta mai sus, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului european. În sfera dreptului european, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

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 anologhe, 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.

Astfel, în cazul reorganizării, respectiv restructurarea posturilor cu consecința directă ori indirectă a modificării raporturilor de muncă/concedierii trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (salariată aflată în concediu de creștere copil) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia.

Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă aflată în concediu de creștere și îngrijire copil, respectiv recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Legea nr. 202/2002, O.G. nr. 96/2003, O.G. nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE etc.), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.

5.9. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul reține că petenta se află într-o situație specială temporară, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, respectiv sex, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, întrucât sarcina nu poate fi imputată decât femeii (în acest sens, a se vedea *cauza Dekker c. Stichting VJV*).

5.10. Cu privire la 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 c. Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții c. Greciei*, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

Mai sus, Colegiul reitera situațiile care fac excepție de la obligativitatea aplicării unui tratament egal situațiilor identice/similare (vârstă, cerință ocupațională reală și măsură afirmativă). În situațiile speciale precum cea de față, legiuitorul național face posibilă o astfel de justificare obiectivă doar în concordanță cu prevederile la art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă: „Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii

pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii”.

În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a decis să desființeze poziția petentei și să-i ofere o poziție inferioară după întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil. Astfel, deși funcția exista în contractul individual de muncă, între această poziție, deținută anterior stării de graviditate și poziția nou înființată, oferită la întoarcerea din concediu, se creează o diferență substanțială chiar prin atribuțiile care i s-au redus.

Colegiul reține că cele două doamne, respectiv petenta și dna G.M., aveau în subordine cele două departamente care au fost unite. Întrebarea legitimă este legată de criteriile care au stat la baza numirii celeilalte colege, prezentă de altfel la serviciu în perioada concediului de creștere copil al petentei. Prin urmare, dacă petenta nu se afla în această situație specială, respectiv maternitate/creștere copil, care erau criteriile de numire pe această nouă poziție de Director Marketing & Trade Marketing?

Este lesne de înțeles că poziția petentei nu putea să rămână o perioadă îndelungată de timp neocupată, însă desființarea postului și crearea unei poziții net inferioare încalcă flagrant prevederile legislative în domeniu. Mai mult, Colegiul nu reține niciun motiv care să ducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de prestația petentei. Reiese că aceasta era foarte activă și își îndeplinea toate atribuțiile cu succes.

Susținerea reclamatei, conform căreia i-a oferit petentei o poziție echivalentă, aceeași salarizare și aceleași beneficii, potrivit prevederilor art. 8 din Legea 202/2002, nu este susținută întrucât Colegiul reține, din fișele de post, reducerea unor atribuții majore și importante. Dacă înainte se ocupa de toate produsele și toate mărcile, în prezent are atribuții de marketing doar pentru o mică parte din marca ROM. Mai mult, împarte marca ROM cu alte două colege responsabile deja de aceasta, petenta urmând a se ocupa de proiectele viitoare, cu data de lansare 2014/2015. Practic, activitatea petentei a fost restrânsă substanțial, prin reducerea atribuțiilor.

De asemenea, Colegiul consideră că prin modalitatea de interpretare și aplicare a procesului de reorganizare, compania descurajează femeile în sensul de a mai rămâne însărcinate și a merge în concediu de creștere și îngrijire copil, întrucât cazul petentei nu este singular. În acest sens, Colegiul ia act de susținerile colegei petentei, care deși a depus mărturie în cadrul ședinței de audieri că nu s-a simțit discriminată, s-a reîntors pe un alt post, aspect ce nu poate fi ignorat. Mai mult, Colegiul recomandă companiei să încurajeze și implicit să sprijine ideea de formare a statutului familial și să evite ca personalul să aibă o teamă în a-și forma o familie pentru că există riscul să se întoarcă pe poziții inferioare celor deținute anterior.

5.11. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată, coroborat cu prevederile art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are 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 modificarea raportului de muncă, fie și doar prin modificarea fișei postului, îngrădește dreptul petentei de a se întoarce la ultimul loc de muncă, ori echivalent, deținut înainte de starea de graviditate, naștere și creștere copil.

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

Colegiul director hotărăște:

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată, coroborat cu prevederile art. 6 din Legea nr. 202/2002;

2. Sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 5000 lei, potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. Recomandă părții reclamate să stabilească criterii obiective în procesul de restructurare a posturilor și să evite în viitor desființarea posturilor ocupate de persoane care se află în situații speciale, precum cea din prezenta speță.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință: Asztalos Csaba Ferenc, Bertzi Theodora, Haller Istvan, Jura Cristian, Lazăr Maria, Panfile Anamaria, Stanciu Claudia Sorina, Vasile Alexandru Vasile.