



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. [REDACTED]
Din 15.04.2015

Nr. dosar: 6 [REDACTED]/2014

Nr. petiție: 1 [REDACTED]/30.10.2014

Petent: [REDACTED]

Reclamat: Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest

Obiect: discriminată pe criteriu de gen și maternitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. [REDACTED]

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

1.2.1. Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest, [REDACTED] având sediul în B-dul 1 Decembrie 1989, nr. 58, Cluj Napoca, Jud. Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petenta apreciază că este discriminată pe criteriu de gen și maternitate. În fapt, aceasta este funcționar public, angajată la OIR POSDRU NV având funcția de inspector asistent în cadrul [REDACTED]. La data de [REDACTED] 2012 a dat naștere unui copil, raporturile de muncă fiind suspendate până la data de [REDACTED] 2014. Înainte de a rămâne însărcinată îndeplinea condițiile de promovare într-un grad superior. În momentul de față, pentru că nu îndeplinește cumulativ condițiile promovării întrucât, conform art. 65 din Legea nr. 188/1999, respectiv nu are evaluare pentru anul 2013.

2.2. În luna octombrie 2014 s-a organizat concurs de promovare, petenta depunându-și dosarul însă a fost respinsă pentru faptul că nu are evaluare pentru anul 2013. Apreciază ca discriminatorie situația sa, lipsa evaluării fiind datorată faptului că a devenit mamă, nefiindu-i imputabil. Apreciază faptul că respectiva comisie de examinare a examinat superficial situația sa și nu în întregul său.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Astfel, prin adresa nr. 18670/11.11.2014 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 18983/11.11.2014 a fost citată partea reclamată pentru lezarea genului de 25.11.2014. De asemenea, s-a adus la cunoștință părților excepția de necompetență a Consiliului, invocată din oficiu.



3.3. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată a fost comunicat petentei prin adresa C.N.C.D. nr. 19665/28.11.2014, petenta formulând concluzii scrise înregistrate sub nr. 19568/25.11.2014.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1 Prin sesizarea făcută, petenta apreciază că este discriminată pe criteriu de gen. În fapt, aceasta este funcționar public, angajată la OIR POSDRU NV având funcția de inspector asistent în cadrul [REDACTAT]

[REDACTAT] Petenta a fost transferată la actualul loc de muncă în data de 01.08.2011, anterior lucrând la o primărie în Județul Cluj

4.1.2. La data de [REDACTAT] 2012 a dat naștere unui copil, raporturile de muncă fiind suspendate până la data de [REDACTAT] 2014.

4.1.3. În luna septembrie 2014 s-a organizat concurs de promovare, petenta depunându-și dosarul însă a fost respinsă pentru faptul că nu are evaluare pentru anul 2013, condiție expres prevăzută de art. 65 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici. Funcționarul public trebuie să fi obținut calificativul „bine” la evaluarea performanțelor individuale în ultimii doi ani calendaristici ori, petenta nu are evaluarea pe 2013 deoarece din septembrie 2012 până în iunie 2014, raporturile de serviciu au fost suspendate, aflându-se în concediu creștere copil pentru o perioadă de 2 ani.

4.1.4. Petenta arată faptul că verificarea dosarului de către comisia de concurs a fost una superficială întrucât nu a ținut cont de prevederile aceleiași Legi nr. 188/1999, care prevede la art. 27, alin.2 interzicerea discriminării între funcționarii publici pe criterii politice, apartenență sindicală, convingeri, religioase, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice asemenea natură.

4.1.5. De asemenea, Legea nr. 2002/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevede la art. 10, alin. 1 că „maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare” iar alin. 2 prevede că „orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi”.

4.1.6. În raport de cele mai sus menționate, apreciază faptul că a fost aspru discriminată pe motiv de gen, solicitând exprimarea unui punct de vedere avizat.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 19546/25.11.2014 se arată faptul că petenta a fost numită funcționar public în instituția, parte reclamată, prin decizia nr. [REDACTAT] 2011, raporturile de serviciu fiind modificate după cum urmează: la data de [REDACTAT] 2012 au fost suspendate raporturile de serviciu iar la data de [REDACTAT] 2014 petenta reia activitatea în funcția publică.

4.2.2. Prin adresa nr. 4896/11.09.2014, partea reclamată a solicitat avizul A.N.F.P. pentru susținerea examenului de promovare, acesta comunicând reprezentanții în comisia de concurs și în comisia de soluționare a contestațiilor.

4.2.3. La data de 14.10.2014, petenta depune dosarul de concurs. Asupra fondului petiției, partea reclamată apreciază faptul că petenta reclamă în mod nejustificat fapte de discriminare recunoscând totodată că nu a îndeplinit condițiile legale de participare la concursul de promovare.

4.2.4. Respectarea de către reclamată a prevederilor legale nu poate constitui un fapt discriminator. Respingerea dosarului de concurs nu reprezintă un act de discriminare, respingerea fiind motivată temeinic, respectiv neîndeplinirea condițiilor prevăzute de Legea nr. 188/1999 republicată, art. 65, alin. 2 lit. c³, coroborat cu art. 65¹ din HG nr. 611/2008.

4.2.5. După cum se poate observa prevederea legală nu distinge pentru situațiile descrise de către petentă, în sensul de neaplicare a precizării referitoare la anii calendaristici și eventual la de aplicare a criteriului raportat la ultimii doi ani de activitate în funcția publică. Extinderea aplicării condițiilor de excepție la situația speciei



nu este posibilă contravenind principiului de drept unde legea nu distinge nici noi nu trebuie să distingem.

4.2.6. Analizarea cererii petentei duce la concluzia că aceasta solicită aplicarea unor forme de discriminare pozitivă pentru situația neîntrunirii condițiilor de participare la concursul de promovare intervenită ca urmare a nașterii unui copil, aspect care depășește competențele părții reclamate și ale C.N.C.D.

4.2.7. În final mai arată faptul că la concursul de promovare pus în discuție de către petentă au participat încă șase persoane de sex feminin, dintre care cinci au primit calificativul admis, așadar criteriul invocat de către petentă nu a constituit un motiv de discriminare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petentei i-a fost încălcat dreptul de a avansa profesional, dosarul petentei fiind respins întrucât nu avea evaluare pentru anul 2013. Anterior sarcinii, respective a suspendării contractului de muncă pentru acest motiv, petenta îndeplinea condițiile pentru a fi promovată.

5.2. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.

5.3. Astfel, avem în vedere faptul că, în prezenta cauză, a fost invocată din oficiu excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, și anume modul de interpretare și de aplicare a prevederilor Legii nr. 188/1999 republicată, privind statutul funcționarilor publici, respectiv ale art. 65, alin. 2, lit. c precum și a modul de aplicare sau de interpretare a dispozițiilor menționate, „...Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.; Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției,.....”.

5.4. Colegiul urmează a respinge excepția invocată din oficiu, apreciind că este competent a analiza aspectele sesizate, urmând a se pronunța asupra fondului petiției.

5.5. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “ Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

5.6. Potrivit art. 7 lit. d) din O.G.137/2000, 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 munca și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.

5.7. 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: rasa, naționalitate, etnia, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala



cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

▪ Tratatamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

▪ Tratatamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.8. Art. 10 din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, specifică la alin. 1 "Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare" și potrivit alin. 8 al aceluiași articol "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, salariații/salariații au 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".

5.9. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv 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 respins dosarul de promovare motivat de faptul că nu avea evaluările necesare, lipsa evaluărilor nefiindu-i imputabilă petentei iar art. 10, alin. 8 din Legea nr. 202 specifică faptul că „salariații/salariații au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței”.

5.10. 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).

5.11. 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.

5.12. Starea de 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, privind protecția maternității la locurile de muncă, 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. Starea de maternitate nu poate constitui motivul de discriminare.

5.13. 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.

5.14. 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 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, nu exista o justificare obiectivă în ceea ce privește respingerea dosarului de promovare la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

5.15. 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".

5.16. 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 gen**, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, **întrucât sarcina nu poate fi imputată decât femeii** (în acest sens vezi cauza *Dekker vs Stichting VJV*).

5.17. 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 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.

5.18. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (*O.G. nr. 137/2000*, art. 20 alin. 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.”*. Totodată, potrivit art. 4 din *Directiva Consiliului 97/80/CE*: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

5.19. Din actele depuse la dosar, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări indirecte. Reclamatul nu au făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea maternală a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din *O.G. nr. 137/2000* privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Respingerea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. invocată din oficiu.



2. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 3 și art. 7 lit d) din OG nr. 137/2000 republicată coroborat cu prevederile art 6 și art. 10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002;
3. Sancționarea părții reclamate cu avertisment;
4. Obligarea părții reclamate să publice pe propriul site un rezumat al hotărârii CNCD, în temeiul art. 26 (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii
Nu este cazul

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 

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru 

CLAUDIA POPA – Membru 

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru 

Data redactării 12.05.2015
Motivată și tehoredactată T.B./R.B.

Data redactării: ??.04.2015
Motivat/redactat: TB/RB

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..

