



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 78  
din data de 19.02.2013**

**Dosar nr. 231/2012**

**Petiția nr. 2664/31.05.2012**

**Petenți: L.S.A.**

**Reclamat: Spitalul Județean de Urgență Satu Mare**

**Obiect:** la revenirea petentei în unitatea medicală, după o lungă perioadă de suspendare a raportului individual de muncă, a constatat că este salarizată diferit în raport cu colegii ei.

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

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

**I.1.1, L.S.A.loc. ...**

**I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.1.3 Spitalul Județean de Urgență Satu Mare, ..**

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

2.1 Petenta sesizează faptul că după revenirea dintr-o serie de concedii efectuate în mod legal (concediu de maternitate, creștere copil în vârstă de până la doi ani și concediu îngrijire copil bolnav), a revenit la serviciu pe aceeași salarizare avută anterior. Celorlalți colegi de muncă, aflați pe funcții similare, salarizarea acestora crescându-le cu câteva procente.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.2664.25.06.2012, a fost citată doamna L.S.A.în calitate de petentă, pentru data de 04.09.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3542.25.06.2012, a fost citat *Spitalul Județean de Urgență Satu Mare* în calitate de reclamat, pentru data de 04.09.2012. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

4.1 Petenta susține faptul că este angajată a Spitalului Județean de Urgență Satu Mare și în perioada 25.10.2007-25.10.2009 a fost în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani. În perioada 26.10.2009-04.01.2010 s-a aflat în concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav iar la întoarcerea la vechiul loc de muncă pe aceeași funcție de asistent medical principal, încadrarea și tariful orar au fost diminuate în comparație cu alte colege cu vechime asemănătoare.

4.2 Petenta declară că s-a adresat conducerii Consiliului Județean primind un răspuns de la aceștia. În perioada 2007-2009 s-au efectuat două măriri de salarii de care ea nu a beneficiat fiind în concediu de creștere și îngrijire a copilului. "Având în vedere că au trecut doi ani de când mi-am reluat activitatea, în continuare nu beneficiaz de aceleași drepturi salariale ca și colegii mei și consider că nu este respectat principiul nediscriminării statuat de art.14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului".

##### **Susținerile părții reclamate**

4.3 Partea reclamată susține că petenta, își exprimă nemulțumirea față de conținutul Deciziei nr.2 din 4 ianuarie 2010 și față de faptul că, la revenirea din concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, i s-a menținut și acordat salariul avut anterior suspendării contractului individual de muncă. Motivele încadrării diferite a petentei față de ceilalți salariați au multiple; numărul mare de timp în care petenta a fost în concediu de maternitate, pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav. În toată această perioadă de timp, petenta a avut contractul de muncă suspendat. În conformitate cu art.5 alin.5), al O.G.R nr.17/2008, pentru modificarea și completarea O.U.G nr.115/2004, începând cu data de 01.04.2008, salariile de bază individuale ale personalului contractual din sectorul sanitar au fost majorate cu 6%, iar începând cu cu 01.10.2008, salariile de bază individuale ale personalului contractual din sectorul sanitar au fost majorate cu 5%. Menționăm că în acea perioadă, petenta a avut contractul individual de muncă suspendat conform dispoziției nr.31/14.01.2008, neputând beneficia de majorările efectuate în tot acest timp.

4.4 Conform documentelor existente la dosarul personal al petentei aceasta și-a reluat efectiv activitatea la locul de muncă începând cu data de 04.01.2010 fapt dovedit prin Dispoziția nr.2/04.01.2010.

4.5 În conformitate cu prevederile art.17 cap.III, secțiunea 1, din Legea cadru nr.330/2009, se stipulează că "la reluarea activității se acordă salariul de bază aferent funcției de asistent medical principal, studii postliceale în care a fost încadrat anterior suspendării raportului contractual de muncă".

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

5.1 Colegiul director al C.N.C.D. reține că petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petenta după ce s-a întors din concediu de “maternitate, creștere copil în vârstă de până la doi ani și concediu îngrijire copil bolnav” a revenit pe postul aferent funcției deținute anterior concediilor solicitate. Aceasta, păstrându-și salarizarea avută anterior suspendării rapoartelor de muncă ca urmare a concediilor pe care le-a efectuat.

5.2 Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.3 Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.4 Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speță.

Din conținutul petiției și documentele depuse la dosarul cauzei, se reține că situația petentei de a nu beneficia la întoarcerea din întreruperea repetată

a raportului de muncă cu angajatorul, de unele mărimi salariale este justificată obiectiv. Petenta, pe tot parcursul contractului individual de muncă suspendat, nu a putut participa la examinările profesionale specifice meseriei și implicit la evaluările efectuate cu scopul promovării angajaților. În consecință, prin lipsa examinărilor profesionale, petenta, nu a putut beneficia de creșteri salariale prin comparație cu colegii ei de muncă .

Colegiul director observă că în cauză, nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată a constituit un obiter dictum în legătură cu menținerea salarială a petentei de către partea reclamată, decizia angajatorului fiind una justificată. Suspendarea contractului individual de muncă în mod legal de către petentă a condus prin absența acesteia, la imposibilitatea participării la diferite evaluări profesionale.

Opinie separată constatare faptă de discriminare- Alexandru Vasile, membru Colegiul director al C.N.C.D..

1. Față de obiectul prezentei cauze, și având în vedere situația de fapt, precum și cea drept, cu referire la dispozițiile legii 202/2002, OG 137/2000, republicată, precum și prevederile principale ale directivei 2000/78/CE, consider că fapta ce face obiectul prezentei cauze, existența unei diferențe salariale între petentă și ceilalți colegi, motivată de concediul de creștere copil în care se afla petenta la momentul punerii în aplicare a dispozițiilor legale ce prevedeau o mărire salarială, constituie faptă de discriminare.

2. Față de dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, pentru prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, art.1 alin.2 prevede că *"Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ... e) drepturi economice, sociale și culturale, în special: (i) dreptul la munca, la libera alegere a ocupației, la condiții de munca echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva somajului, la un salariu egal pentru munca egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; ...."*, iar la art.2 alin.1 prevde că *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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"*.

3. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții:

- Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

- Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1;
- **Tratamentul diferențiat** să aibe ca **scop sau efect** restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Existența unor persoane sau **situații aflate în poziții comparabile**, conform art.1 alin.3 din ordonanță;
- Existența unei **legături de cauzalitate** între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

1. De asemenea, **art.6 din Ordonanță** prevede că, *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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: ....*  
*b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului; ...*

2. Relativ la dispozițiile Legii 202/2002, **art.4 lit.a** dispune că *prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată alta persoană într-o situație comparabilă (...)* **g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hartuirea și hartuirea sexuală a unei persoane de către o alta persoană la locul de munca sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea (...).** **art.10 (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.** (2) **Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (...)** (7) **La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârsta de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de munca sau la un loc de munca echivalent, având condiții de munca echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de munca la care ar fi avut dreptul în timpul absentei.**

3. Având în vedere această ultimă dispoziție legală, consider că petenta, la momentul reîntoarcerii din concediul de creștere copil, trebuia să beneficieze de creșterea salarială prevăzută de normele legale incidente, faptul că petenta se afla în concediu de creștere, la momentu la care a fost organizat concursul pentru promovare, neconstituind un motiv întemeiat ca aceasta să nu poată beneficia de dispozițiile legale incidente.

4. Dacă am considera că situația petentei ar crea premisele unei motivații legale de a o lipsi de beneficiul creat de lege, atunci toate situațiile excepționale, în care se pot afla diferite persoane, la momentul la care, prezumtiv ar fi organizat un concurs pentru avansarea în grad, cu creșterea echivalentă a salariului, ar trebui considerate ca și legal motivate pentru a nu beneficia de creșterea salarială, inclusiv cele ce privesc drepturile legale ale acestora (concediu de odihnă, concediu de maternitate, concediu de creștere copil sau

alte asemenea beneficii create de lege, în scopul apărării și promovării unor situații care vin în ajutorul familiei, protecției sociale, sau al drepturilor relative la sănătate).

5. În acest sens, consider că sunt aplicabile inclusiv dispozițiile Directivei 2000/78/CE, care în preambulul acesteia, la punctul 15, dispune că **În circumstanțe foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială determinantă, atâta timp cât scopul este legitim, iar exigențele rezonabile.**

6. Trebuie, de asemenea avută în vedere și motivația părții reclamante, astfel precum este reținută în prezentarea acesteia de la punctul IV *Sușținerile părților – Sușținerile părții reclamante*. Astfel, reclamantul consideră că **Motivele încadrării diferite a petentei față de ceilalți salariați a fost numărul mare de timp în care petenta a fost în concediu de maternitate, pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav și pe această perioadă de timp a avut contractul de muncă suspendat. În conformitate cu art. 5 alin 5) al O.G.R nr.17/2008, pentru modificarea și completarea O.U.G nr.115/2004, începând cu data de 01.04.2008, salariile de bază individuale ale personalului contractual din sectorul sanitar au fost majorate cu 6%, iar începând cu cu 01.10.2008, salariile de bază individuale ale personalului contractual din sectorul sanitar au fost majorate cu 5%. Menționăm că în acea perioadă, petenta a avut contractul individual de muncă suspendat conform dispoziției nr.31/14.01.2008, aceasta neputând beneficia de majorările efectuate.**

7. Față de aceste aspecte, este lesne de observat că motivația principală a lipsei petentei de beneficiul creat de dispozițiile legale privitoare la creșterile salariale (aplicabilitate generală), a avut în vedere criteriul concediului de maternitate.

8. De asemenea, reclamantul își întemeiază motivația pe faptul că nu exista o obligație legală de a pune petenta în aceeași situație cu cei care nu au fost în concediu de creștere copil, datorită faptului că aceasta avea contractul de muncă suspendat. Însă, reclamantul omite dispozițiile art.10 din legea 202/2002 astfel precum acestea au fost prezentate mai sus, care fac vorbire despre discriminarea bazată pe criteriul de maternitate.

9. Prin urmare, având în vedere dispozițiile legale prezentate, motivația de fapt și de drept, consider că situația petentei poate fi ușor considerată ca și faptă de **discriminare** conform **art.2 alin.1** coroborat cu dispozițiile **art.6 lit.b din OG nr.137/2000**, republicată și cu **art.10 alin.1, 2, 7 din legea nr.202/2002**, devreme ce petentei îi este **refuzat beneficiul creșterilor salariale** prevăzute de legea prin care a fost organizat concursul de avansare în grad, în anul 2008, cu **creșterea aferentă a salariului, criteriul de discriminare** este legat de starea de **maternitate** în care s-a aflat petenta (precum și partea reclamată recunoaște), **situația comparabilă** are în vedere acele persoane, colegi de muncă ai petentei, care au beneficiat de creșterea aferentă a salariului, existând astfel un **raport direct de cauzalitate** între fapta sesizată și criteriul de discriminare invocat și susținut de către partea reclamată, inclusiv.

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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată.

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) L.S.A. ....

b) Spitalul Județean de Urgență Satu Mare, ..

### **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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

CAZACU IOANA- – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

PANFILE ANAMARIA-Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Intocmit și redactat R. O.

**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.