



**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)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 215**  
**din 29.04.2014**

**Dosar nr.:** 685/2014

**Petiția nr.:** 19319/17.11.2014

**Potent:** C R

**Reclamat:** S.C. Mecanoexportimport S.A.

**Obiect:** Concedierea la întoarcerea din concediul de creștere a copilului

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

**I.1. Numele și domiciliul petentului**

I.1.1. C R L T, domiciliată în București

**I.2. Numele și reședința reclamatei**

I.2.1. S.C. Mecanoexportimport S.A., reprezentată legal de către director general, C I, cu sediul în București,

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

2.1. Prin petiția formulată, petenta sesizează faptul că ar fi fost discriminată de către angajator. Petenta a intrat în concediu de creștere copil în data de 29.01.2014 iar în data de 25.7.2014 a solicitat reîntoarcerea la locul de muncă. La data de 01.09.2014 I-au fost înmânate două decizii, dintre care o decizie de reluarea a activității începând cu data de 21.08.2014 precum și o decizie de desființare a postului ocupat de către petentă.

**III. Procedura de citare**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 13.01.2015 la sediul CNCd, prin adresa nr. 19319/11.12.2014 respectiv adresa nr. 19947/11.12.2014. La termen s-a prezentat petenta.

3.3. Partea reclamată a formulat un punct de vedere, înregistrat sub nr. 151/13.01.2015, comunicat petentei prin adresa nr. 279/16.01.2015. Totodată s-au solicitat date suplimentare părții reclamate fiind emisă și o adresă către Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, prin care s-au solicitat date referitoare la sesizarea petentei precum și comunicarea raportului de inspecție.

3.4. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 836/05.02.2015 partea reclamată a comunicat datele solicitate iar prin adresa nr. 1178/16.02.2015 Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București a comunicat la rândul său informațiile respective.

3.5. Partea reclamată a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 1492/26.02.2014 iar petenta a comunicat concluzii scrise înregistrate sub nr. 1415/23.02.2015.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

4.1.1. Prin petiția formulată, petenta arată faptul că a intrat în concediu de maternitate la data de 25.09.2013 iar în data de 29.01.2014 a intrat în concediu de creștere copil.

4.1.2. În data de 25.07.2014 petenta a solicitat reluarea activității începând cu data de 21.08.2014. La data de 20.08.2014 i s-a comunicat petentei neaprobarea cererii de reluare a activității.

4.1.3. Din data de 21.08.2014 petenta s-a prezentat la muncă în timpul orelor de program. În data de 01.09.2014 s-a prezentat din nou la program, fiindu-i comunicate deciziile nr. 14/28.08.2014 de încetare a suspendării contractului de muncă și de reluare a activității începând cu data de 21.08.2014 precum și decizia nr. 15/29.08.2014 de încetare a contractului individual de muncă cu un preaviz de 20 zile lucrătoare.

4.1.4. Prin adresa nr. 44/18.08.2014 petenta este informată despre faptul că nu poate reîncepe munca ca urmare a reducerii activității societății și a faptului că nu a informat societatea cu privire la intenția de a reveni la muncă înaintea termenului de 2 ani.

4.1.5. Prin concluziile scrise formulate petenta arată faptul că fișa de post depusă de către partea reclamată conține o serie de inadvertențe și de acronime care nu îi erau cunoscute. De asemenea fișa de post depusă de către reclamată nu este semnată de către petentă, în calitate de angajat, face referire la R. S. România – denumire care nu se mai folosește din anul 1989 (petenta fiind angajată în anul 2001), se face referire la Legea nr. 12/1971 lege abrogată prin Legea nr. 7/1998, intrată în vigoare cu 3 ani înainte de a se angaja petenta.

4.1.6. Petenta mai arată faptul că partea reclamată ar fi trebuit să depună fișa postului d-nei G.S. M, persoana aflată la pensie și reangajată. La momentul la care petenta a intrat în concediu împărțea un birou cu o altă colegă care s-a pensionat iar la momentul reluării activității de către petentă își desfășura activitatea în fostul birou al petentei, fiind asistenta directorului general desfășurând activitățile care fuseseră anterior în sarcina petentei.

4.1.7. Petenta mai subliniază faptul că a optat pentru un concediu de un an și nu pentru 2 ani așa cum susține reclamata,

4.1.8. La data de 30.09.2013, data la care Consiliul de Administrație urma să intre în concediu de creștere copil pentru o perioadă de 2 ani, copilul petentei avea 5 zile, se afla în concediu de sarcină și lăuzie pentru o perioadă de 126 zile, perioadă care a expirat la data de 28.01.2014 iar partea reclamată nu avea cum să cunoască intențiile petentei cu privire la durata concediului de creștere și îngrijire copil. Potrivit OUG 111/2010 cu modificările și completările ulterioare și OUG 148/2005, petenta avea un termen de 60 zile, de la data la care încetau concediul și indemnizația de maternitate, pentru depunerea dosarului cu opțiunea de 1 sau 2 ani, respectiv până la data de 27.03.2014.

4.1.9. Suspendarea contractului individual de muncă al petentei a fost operată de către partea reclamată fără a exista o cerere din partea petentei. Suspendarea în Revisal a contractului de muncă pentru 2 ani s-a făcut unilateral și abuziv de către reclamată.

4.1.10. În procesul verbal din data de 30.09.2013 se vorbește despre o redimensionare a schemei de personal pentru perioada octombrie 2013 – martie 2014. Deciziile luate cu privire la această perioadă nu ar fi trebuit să o afecteze pe petentă întrucât avea contractul de muncă suspendat. Reluarea activității petentei a avut loc la data de 21.08.2015, la 5 luni de la încheierea perioadei despre care se face vorbire în procesul verbal.

4.1.11. Petenta nu cunoaște evoluția economică a societății în perioada martie – august 2014 dar precizează faptul că a fost contactată telefonic la solicitarea Directorului general fiind solicitată o dată de începere a activității. Și cu această ocazie petenta a arătat faptul că va reveni în jurul datei de 20.08.2014.

4.1.12. Singurele situații în care reclamata ar fi putut dispune concedierea petentei în termenul de șase luni de la revenirea definitivă a salarietei, conform art. 25 (4) din OUG 111/2010 ar fi fost în cazul reorganizării judiciare sau falimentului. Nici situația economică națională, nici cea internațională, nici restrângerea activității nu pot justifica desființarea postului deținut de către petentă. Mai mult, reclamata avea obligația să păstreze postul iar petenta ar fi trebuit să revină pe aceeași poziție avută anterior intrării în concediu pentru creșterea copilului.

### **Sușinerile părții reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată arată faptul că petenta a fost salariaată societății în funcția de referent de specialitate, având un contract de muncă pe o perioadă nedeterminată.

4.2.2. La data de 25.09.2013 petenta a intrat în concediu de maternitate iar începând cu data de 29.01.2014 a intrat în concediu de îngrijire copil, conform deciziei nr. 2/29.01.2014 în care se menționează faptul că, în temeiul prevederilor Legii nr. 53/2003, art. 51, alin. 1 lit. a, se suspendă la „concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

4.2.3. Urmare Deciziei de suspendare a Contractului individual de munca și acordarea concediului de creștere a copilului de până la 2 ani, în temeiul art.51, alin. (1), lit. a, din Legea 53/2003 a fost eliberată adeverința nr. 372/29.01.2014, în care sunt menționate modalitățile de îndeplinire a condițiilor de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, respectiv:

- a beneficiat de indemnizație de maternitate în perioada 25.09.2013-28.01.2014.

- cele 42 zile de concediu de lăuzie se îndeplinesc în data de 05.01.2013

- se aproba concediul pentru creșterea copilului începând cu data de 29.01.2014.

4.2.4. Au fost menționate totodată veniturile realizate în ultimele 12 luni anterioare datei nașterii copilului.

4.2.5. Conform Adeverinței Nr. 18106/20.10.2014, eliberată de Agenția pentru Plați și Inspecție Socială a Municipiului București, petenta a primit indemnizație pentru creșterea copilului acordată în baza Ordonanței de Urgență a Guvernului Nr. 111/2010, privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, aprobată cu modificările și completările ulterioare. (adeverința nr. 18106/20.10.2014 - în fotocopie)

4.2.6. Ulterior, petenta a solicitat **reangajarea** cu data de **21.08.2014**, până la împlinirea unei perioade de 1 an și deci înainte de împlinirea perioadei de 2 ani acordată pentru creștere și îngrijire copil conform legii.

4.2.7. În conformitate cu prevederile Deciziei părții reclamate nr. 14/28.08.2014 (aflata la dosar), începând cu data de **21.08.2014** a încetat suspendarea Contractului individual de munca al petentei, activitatea petentei fiind reluată la data de 21.08.2014. Acest fapt rezulta inclusiv din evidența Inspectoratului Teritorial de Munca București, conform documentului mai sus menționat. Din copia evidenței REVISAL (Registrul de evidență al salariaților) ținut și de partea reclamată, trimis pentru înregistrare, conform legii, la Inspectoratul Teritorial de Munca București, rezulta că ITM avea în evidență suspendarea contractului de munca al petentei până la 29.09.2015.

4.2.8. Conform Deciziei Nr.15/29.08.2014, aflata în dosarul cauzei, Contractul individual de munca al petentei încetează la data de 01.10.2014, conform art.65, alin. 1 din Codul Muncii (Legea 53/2003) **ca urmare a restrângerii activității societății și respectiv a desființării postului de referent de specialitate.**

4.2.9. Toate drepturile salariale ale petentei au fost acordate și plătite începând cu data de 21.08.2014.

4.2.10. Au fost plătite până la încetarea Contractului de munca, pe lângă drepturile salariale și concediile medicale, concediul de odihnă restant, suma reprezentând coeficientul de inserție pentru o perioadă de 12 luni și salariul compensator pentru 6 luni consecutive începând cu data încetării Contractului de munca.

4.2.11. Menționează faptul ca toate obligațiile societății decurgând din prevederile Contractului de munca pe perioada nedeterminată al petentei, din prevederile Codului Muncii Nr. 53/2003, art. 65, alin.(I) și din prevederile OUG Nr.111/2010 au fost îndeplinite în totalitate și în mod corect fără restrângerea în vreun fel a drepturilor ce-i revin petentei.

4.2.12. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 836/05.02.2015 se comunică fișa postului deținut de către petentă specificându-se faptul că petenta nu a fost înlocuită de niciun alt angajat al societății.

4.2.13. Începând cu anul 2013, societatea reclamată a înregistrat un regres al activității economice care a determinat încheierea unui număr redus de contracte, a căror contractare și derulare a fost efectuată direct de către salariații existenți, nemaifiind necesară folosirea serviciilor de traducător, referent de specialitate.

4.2.14. Legat de obiectul de activitate al societății reclamate, cererea de produse a fost mult diminuată aspect ce a dus la redimensionarea schemei de personal a societății, reducerea personalului fiind determinată de factori economici obiectivi, respective de scădere drastică a cererii de material rulant.

### **Punctul de vedere formulat de către Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București**

4.3.1. Urmare solicitării formulate, prin adresa nr. 1178/16.02.2015, I.T.M. București, prin care s-a solicitat comunicarea concluziilor raportului de inspecție, inspecție realizată la sesizarea petentei, se comunică faptul că prin sesizările înregistrate la I.T.M. București sub nr. 59190/22.08.2014 și nr. 60245/28.08.2014, petenta a sesizat că societatea reclamată nu a emis decizia de încetare a suspendării contractului de muncă urmare notificării dumea pentru încetarea concediului pentru creșterea copilului și reluarea activității în cadrul societății, respectiv nu i-a eliberat documentele solicitate. Pentru aspectele sesizate, s-a formulat răspuns petentei prin adresa nr. P10754/59190/CRAA/16.09.2014, respectiv nr. P11013/60245/16.09.2014.

4.3.2. Întrucât din adresa C.N.C.D. a rezultat faptul că petenta a sesizat aspecte privind concedierea sa la momentul întoarcerii din concediul de creștere a copilului, I.T.M. București a desfășurat o nouă acțiune de control la societatea reclamată. Cu această ocazie, s-a constatat încălcarea de către angajator a dispozițiilor art. 25 alin. (2) litera b din OUG nr. 111/2010 modificată și completată - privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor; întocmindu-se în acest sens procesul verbal de control seria B, nr. 135066/11.02.2015 și procesul verbal de constatare și sancționare a contravențiilor seria B, nr. 307268/11.02.2015.

4.3.3. Din anexa 1 la procesul verbal de control nr. 135066/11.02.2015 a reieșit faptul că obiectivele controlului au fost contractele de muncă – încetare precum și respectarea dispozițiilor art. 25 din OUG nr. 111/2010 modificată și completată - privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

4.3.4. În perioada septembrie 2014-11.02.2015, potrivit documentelor prezentate a intervenit o încetare a unui contract, respectiv contractul petentei.

4.3.5. Angajatorul a prezentat în acest sens următoarele documente:

- adresa nr. 451/1.1X.2G14, prin care se comunică petentei "cu un preaviz de 20 zile lucrătoare de la data prezentei., desființarea locului de muncă ocupat (...), în condițiile art. 65 (1) din Codul Muncii (Legea nr. 53/2003), ca urmare a restrângerii activității societății". Totodată, în cuprinsul adresei sus-menționate, se arată că "în cadrul societății nu avem locuri de muncă vacante". Adresa prezintă mențiunea "am primit un exemplar original astăzi, 01.09.2014" și semnătură de primire;

- decizia nr. 15/29.08.2014, prin care angajatorul decide desființarea postului ocupat de către petentă ca urmare a restrângerii activității și încetarea contractului individual de muncă nr. 5046/2001 al petentei. În cuprinsul deciziei nr. 15/29.08.2014, angajatorul stabilește printre altele "plata de către societatea reclamată dnei. C.R.L.T. (petenta) a 6 salarii nete lunare în valoare totală de 20.053 lei, precum și a celor 13 zile de concediu de odihnă neefectuat în valoare netă de 1.979 lei. Pe lângă sumele menționate mai sus, societatea reclamată va plăti Dnei. C.R.L.T. și suma netă de 6.000 lei, reprezentând stimulentele de inserție de 500 lei pentru fiecare lună pentru care salariații ar fi putut beneficia de acesta, respectiv pentru 12 luni, începând cu luna septembrie 2014. Societatea reclamată va efectua plata tuturor contribuțiilor și

impozitelor prevăzute de lege pentru sumele plătite (...)" Decizia nr. 15/29.03.2014 prezintă mențiunea "am primit un exemplar original astăzi, 01.09.2014" și semnătură de primire.

-notificarea înregistrată la societate sub nr. 401/22.08.2014 și adresa de răspuns la aceasta (nr. 43/23.08.2014);

-cererea înregistrată la unitate sub nr. 434/02.09.2014, prin care d-na C.R.L.T. solicită eliberarea unei adeverințe tip care îi este necesară în vederea obținerii stimulentului de inserție;

-adeverința nr. 454/05.09.2014, pe care se menționează "am primit un exemplar original astăzi, 03.09.2014" și semnătură de primire;

4.3.6. Menționează faptul că documentele arătate mai sus nu au fost prezentate cu ocazia controlului efectuat în data de 15.09.2014, neaflându-se la dosarul de personal pus la dispoziție de societate.

4.3.7. Notificarea nr. 462/30.09.2014 și notificarea nr. 465/13.10.2014, prin care se comunică d-nei C.R.L.T. că, pe perioada concediului medical de care a beneficiat/preavizul acordat prin Decizia nr. 15/29.08.2014 a fost suspendat în mod corespunzător conform legii". În cuprinsul notificării nr. 465/13.10.2014, se arată că "preavizul se prelungește corespunzător până la data de 16 octombrie 2014 inclusiv". Notificările nr. 462/30.09.2014 și 465/13.10.2014 prezintă mențiunea "am primit un exemplar original\* și semnătură de primire".

4.3.8. Având în vedere cele arătate mai sus, precum și faptul că la data la care a intervenit încetarea contractului individual de muncă al petentei (17 octombrie 2014), aceasta se afla în plata stimulentului de inserție, s-a constatat că angajatorul a încălcat dispozițiile art. 25 alin. (2) litera b din OUG nr. 111/2010 modificată și completată în cazul concedierii dispuse pentru salariați petentă. La stabilirea cuantumului sancțiunii contravenționale aplicate, s-a avut în vedere că, din documentele puse la dispoziție de angajator (notificarea nr. 401/22.08.2014 și adresa nr. 434/02.09.2014), a rezultat că petenta a comunicat angajatorului Intenția sa de a solicita stimulentul de inserție de la autoritățile competente. Astfel, prin notificarea înregistrată la societatea reclamată sub nr. 401/22.08.2014, prin care aceasta a solicitat, printre altele, emiterea deciziei de încetare a suspendării contractului individual de muncă începând cu data de 21.08.2014 și comunicarea unui exemplar al acestei decizii, d-na petenta a menționat că "decizia privind încetarea suspendării activității îmi este necesară și în vederea obținerii stimulentului de inserție (...)", iar "în lipsa întocmirii și comunicării documentelor mă voi afla în imposibilitate de a obține stimulentul de inserție (...)". De asemenea, în adresa nr. 434/02.09.2014, petenta menționează că adeverința pe care o solicită îi "este necesară în vederea obținerii stimulentului de inserție de la autoritățile competente, iar termenul legal de depunere a dosarului pentru obținerea stimulentului de inserție este de 30 de zile de la reluarea activității profesionale" (în acest sens angajatorul a eliberat adeverința nr. 454/05.09.2014).

4.3.9. Fapta săvârșită la sediul angajatorului, în data de 17 octombrie 2014 (data la care a intervenit încetarea contractului individual de muncă al petentei), prin încălcarea dispozițiilor art. 25 alin. (2) litera b din OUG nr. 111/2010 modificată și completată constituie contravenție prevăzută și sancționată de art. 26 alin. (1) din OUG nr. 111/2010 modificată și completată (vezi PVCSC seria B, nr. 307268/11.02.2015). Fapta a fost constatată azi, 11.02.2015, în jurul orei 14:30, la sediul angajatorului, în prezența directorului economic, fiind sancționată cu suma de 1000 lei.

4.3.10. Se menționează faptul că, din documentele puse la dispoziție de angajator, nu s-au constatat dovezi din care să rezulte incidența prevederilor art. 25 alin. 4 din OUG nr. 111/2010 modificată și completată.

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

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare din partea angajatorului legat de starea de graviditate a petentei. Din susținerile părților și probatoriul administrat rezultă faptul că postul petentei a fost desființat, petentei fiindu-i acordate 6 salarii nete lunare în valoare totală de 20.053 lei, precum și contravaloarea celor 13 zile de concediu de odihnă neefectuat în valoare netă de 1.979 lei. Pe lângă sumele menționate mai sus societatea reclamată urma să plătească petentei și suma netă de

6.000 lei, reprezentând stimulentele de inserție de 500 lei pentru fiecare lună pentru care salariații ar fi putut beneficia de acesta, respectiv pentru 12 luni, începând cu luna septembrie 2014. Colegiul director reține desființarea poziției petentei în timpul concediului de creștere și îngrijire copil.

5.2. În drept, analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 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.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, 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.

5.4. 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 criteriul 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 articolul 2 alin.1 din O.G.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. 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 aceluia 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, contractul său de muncă fiind suspendat. La întoarcerea la locul de muncă deținut petentei îi este comunicată decizia nr. 15/29.08.2014 prin care locul său de muncă este desființat de la data de 01.10.2014, motivul încetării contractului de muncă fiind reprezentat de dificultățile întâmpinate de către societatea reclamată ca urmare a situației generale în plan economic, a reducerii numărului comenzilor. Situația prezentată de către partea reclamată nu reprezintă o justificare obiectivă, potrivit art. 25, alin. 4 din OUG nr. 111/2010. Potrivit actului normativ invocat, angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă salariatului care se află în concediul de creștere a copilului în vârstă de până la un an sau la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevederile nefiind aplicabile în cazul **concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.**

5.7. Ori, eventualele dificultăți cu care s-ar fi confruntat societatea reclamată nu ar fi fost de natură să justifice desființarea postului deținut de către petentă. Rațiunea pentru care legiuitorul a instituit o astfel de interdicție rezidă tocmai pentru protejarea persoanei care se află în concediu de creștere copil, respectiv în plata stimulentele de

a putea reveni la vechiul post de muncă deținut, pe aceeași poziție, bucurându-se de toate drepturile ce l s-ar fi convenit dacă nu ar fi avut raporturile de muncă suspendate, tocmai pentru a conferi stabilitate financiară proaspeților părinți, pentru a-l sprijini în activitatea profesională și în fond pentru protecția familiei și a membrilor săi.

5.8. Modalitatea în care s-a procedat în cazul petentei, chiar în situația în care l s-au plătit drepturile financiare pentru cele 6 luni cât angajatorul avea interdicție de a dispune încetarea raporturilor de muncă a fost de natură a-i crea o stare de profund disconfort emoțional și cu privire la viitorul său și al familiei sale. În loc să își poată îngriji copilul și de a-i acorda sprijinul la care era îndrituită prin lege, petenta a fost nevoită să își caute un nou loc de muncă din care să poată să își întrețină copilul fiindu-i creată o situație de inferioritate fără a exista nici un fel de justificare obiectivă.

5.8. 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, respectiv plata stimulentei prevăzută de lege, se vede în situația de a nu se mai putea întoarce la vechiul loc de muncă și fără nici un fel de perspectivă de a i se găsi un loc de muncă în cadrul firmei la care lucrase.

5.9. După s-a menționat anterior, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **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.**

5.10. 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 analoge, 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.

5.11. 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 cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia. În cazul de față nu numai că petenta nu a beneficiat de tratamentul garantat de lege dar s-a și văzut în situația de nu a mai avea nici un fel de loc de muncă.

5.12. 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. 137/2000R, 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.

5.13. 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 prevăzută de lege, **respectiv sex**, 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).

5.14. 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.

5.15. Mai sus, Colegiul reiterează 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 OG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă “ Dispozițiile alin. 1 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive care intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii”.

5.16. 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 fără a-i oferi nici o altă variantă. Aprecierile reclamatei, potrivit cărora petenta nu a fost dezavantajată întrucât i s-au oferit plăți pentru cele șase luni în care ar fi trebuit să fie protejată nu pot reprezenta o justificare obiectivă.

5.17. De asemenea, Colegiul consideră că prin modalitatea în care s-a procedat în cazul petentei, compania descurajează femeile în sensul de a mai rămâne însărcinate și a merge în concediu de creștere și îngrijire copil, cu atât mai mult cu cât petenta era angajată de mai mult de 10 ani în firmă, cu o activitate apreciată de către angajator.

5.18. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din OG nr. 137/2000R coroborat cu prevederile art. 6 și 10 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

5.19. 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. 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. 7 lit. a) din OG nr. 137/2000 republicată, coroborat cu prevederile art. 6 și art. 10 din Legea nr. 202/2002;

2. Potrivit O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 3 alin. 7 „Pentru una și aceeași contravenție se poate aplica numai o sancțiune contravențională principală și una sau mai multe sancțiuni complementare.”

3. 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 la instanța de contencios administrativ, 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**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MANOLE PETRE-FLORIN – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Data redactării 28.05.2015**

**Motivată și tehnoeditată : T.B./R.B.**

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