



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 20
din 13.01.2011**

Dosar nr.: 319/2010

Petiția nr.: 6705/24.08.2010

Petent: C A

Reclamat: S.C. Elton Corporation S.A., B A

Obiect: desfacerea contractului individual de muncă la întoarcerea din concediu de creștere a copilului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. C A R , domiciliată în

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Elton Corporation S.A., cu sediul în loc. Pantelimon, str. Câmpului, nr. 5, județ Ilfov

1.2.2. B A

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului individual de muncă. Petenta menționează că în timpul concediului de creștere a copilului a primit o notă informativă prin care era anunțată că la terminarea concediului de creștere a copilului va înceta și contractul de muncă. Petenta consideră că i-a fost desfăcut contractul individual de muncă la întoarcerea din concediu de creștere a copilului pe motivul ca nu poate îndeplini și calitatea de angajat și pe cea de mama.

III. Procedura de citare

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

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.09.2010, prin adresa nr. 6985/07.09.2010 fiind citată petenta, prin adresa nr. 6984/07.09.2010 fiind citată SC Elton Corporation SAL, prin reprezentant, iar prin adresa nr. 6983/07.09.2010 fiind citată doamna B A. Petenta a fost prezentă la audiere, S.C. Elton Corporation S.A. și doamna B A au fost absente și au depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 7681/27.09.2010.



3.3. Prin adresa nr. 7810/04.10.2010 Colegiul Director i-a solocitat petentei să depună concluzii scrise în termen de 15 zile. Petenta a luat cunoștință de solicitarea Colegiului Director personal la sediul CNCD în data de 14.10.2010 și a depus concluzii scise prin adresa nr. 8679/01.11.2010.

3.4. Prin adresa nr. 8126/14.10.2010 doamna P. I. a depus la dosar declarație de martor. Prin adresa nr. 8127/14.10.2010 doamna C. A. (fostă I. B.) a depus la dosar declarație de martor.

3.5. Prin adresa nr. 8352/21.10.2010 Colegiul Director i-a solicitat doamnei B. A., director general al S.C. Elton Corporation S.A., date suplimentare. Doamna B. a răspuns solicitării Colegiului Director prin adresa nr. 8654/29.10.2010.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că a fost angajata S.C. Elton Corporation S.A. din data de 01.11.2004. Prin decizia nr. 4070/20.10.2008 contractul de munca a fost suspendat ca urmare a intrării în concediu de creștere a copilului până la vârsta de 2 ani. Contractul a fost suspendat până la data de 25.06.2010. Petenta menționează că, încă de la înștiințarea angajatorului de faptul că urmează să devină mamă, a fost întâmpinată de ostilitate, în sensul că doamna director general și-a arătat în mod frecvent îngrijorarea că va deveni mamă, fapt care o va împiedica să-și exercite funcția pe care o deținea în același mod.

4.1.2. În timpul concediului petenta a primit o nota din partea societății, înregistrată cu nr. 1133/11.05.2010, prin care se aduce la cunoștință că la terminarea concediului va înceta și contractul de muncă. Prin decizia nr. 1914/23.07.2010 petenta a fost concediată, cu motivarea că, concedierea a venit urmare dificultăților economice ca urmare a scăderii comenzilor pe piață și reorganizarea activității departamentului Cosmetice - Detergenți, activitatea petentei fiind preluată de către salariații rămași în departament.

4.1.3. Petenta consideră că, concedierea a vizat-o direct, directorul general manifestându-și în mod direct îngrijorarea față de capacitatea și disponibilitatea petentei după ce a devenit mamă.

4.1.4. Petenta menționează că după intrarea în concediu a fost angajată o altă persoană, doamna G. pentru a-i prelua atribuțiile. Deși potrivit legii contractul acesteia trebuia să înceteze de drept la data întoarcerii petentei din concediu, petenta consideră că angajatorul a ales concedierea petentei și nicidecum calea legală, doamna M. desfășurându-și în continuare activitatea la S.C. Elton Corporation S.A., pe poziția ocupată de petentă. Modalitatea aleasă de către angajator reprezintă o formă de discriminare, acesta neputând selecta angajații decât pe criteriile de competență și nicidecum pe criteriile ce țin de responsabilitatea familială.

4.1.5. Prin concluziile scrise depuse la dosar, petentă face următoarele mențiuni:

4.1.5.1. Decizia de concediere este nulă, desființarea postului nefiind efectivă și neavând o cauză reală și serioasă, așa cum prevede Codul Muncii. Desființarea locului de muncă este efectivă atunci când acesta nu se mai găsește în organigrama societății ori în statul de funcții or, în situația de față, postul nu a fost desființat ci activitatea petentei a fost preluată de ceilalți angajați din departament. Astfel, angajatorul a vizat locul de muncă al petentei și nu un loc de muncă oarecare, urmărind concedierea petentei pe motivul că nu-și poate îndeplini și calitatea de angajat și pe cea de mama.

4.1.5.2. Mai mult, după intrarea în concediu de maternitate, societatea a angajat-o pe doamna M. pentru a-i prelua atribuțiile și deși potrivit legii contractul acesteia trebuia să înceteze de drept la data întoarcerii petentei din concediu, angajatorul a ales

concedierea petentei și nicidecum calea legală, doamna M desfășurându-și în continuare activitatea la S.C. Elton Corporation S.A., fiind probabil una dintre persoanele rămase în departament care i-au preluat activitatea.

4.1.5.3. În ceea ce privește cauza reală și serioasă, potrivit doctrinei și jurisprudenței, desființarea postului are o cauză reală atunci când prezintă un caracter obiectiv și este întemeiată pe dificultățile financiare reale ale companiei și este serioasă când are la bază studii temeinice vizând îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea. Or în situația de față, situația financiară a societății fiind bună, în creștere semnificativă față de anul precedent (conform bilanțului anexat la dosar). În această situație este evident că desființarea postului nu a fost efectivă, serioasă și nici nu a avut o cauză reală.

4.1.5.4. În legătură cu restructurările posturilor celor 2 domni care activau în depozit, petenta menționează că în perioada imediat următoare au fost angajate alte 3 persoane în depozit. De asemenea, petenta menționează că, potrivit Codului Muncii, angajatorul este obligat să propună salariatului alte locuri vacante în societate, compatibile cu pregătirea profesională, societatea nu i-a propus un post similar, deși avea la dispoziție posturi libere, ocupate la sfârșitul lunii mai 2010. Astfel, petenta consideră că, în perioada în care societatea o înștiința cu privire la desființarea postului său, aceasta a angajat alte persoane în funcții similare, dar în alt departament.

4.1.5.5. Potrivit dispozițiilor Codului Muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concediere; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un alt loc de muncă vacant. Societatea nu a împlinit condițiile imperative impuse, în sensul că nu a comunicat locurile de muncă disponibile și nici motivele care determină concedierea.

4.1.5.6. Este evident faptul că desființarea postului ocupat de petentă nu a fost efectiv, nu a avut o cauză reală și serioasă, angajatorul fiind preocupat în principal de eliberarea postului său și nu de drepturile sale legale, putând concluziona cu ușurință faptul că această concediere, deși este întemeiată pe dispozițiile art. 65, a vizat persoana petentei și nicidecum postul ocupat de ea.

4.2. Punctul de vedere al doamnei P I

4.2.1. Aceasta declară că a fost angajata S.C. Elton Corporation S.A. în perioada martie 2006 - ianuarie 2009. Acesta arată că în anul 2007, aflând de la o colegă că este însărcinată, doamna B A i-a comunicat că dorește încetarea colaborării pe motiv că nu este mulțumită de activitatea sa profesională. Urmare acestor presiuni, aceasta a intrat în concediu medical, perioadă în care doamna B A a continuat să facă presiuni asupra sa.

4.2.2. După ce a înștiințat societatea asupra stării de graviditate a primit un avertisment scris și a fost informată despre faptul că portofoliul de clienți i-a fost redus. Aceasta menționează că în momentul în care s-a întors la serviciu a avut parte de un comportament de discriminare din partea doamnei B A. De astfel aceasta a sesizat și C.N.C.D. cu privire la acest comportament, dar nu a avut martori care să susțină afirmațiile sale.

4.2.3. Totuși, la data de 23.07.2010 prin decizia nr. 1914 petenta a fost concediată, în urma întoarcerii din concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la doi ani, pe motiv că o mamă nu-și poate îndeplini atribuțiile de serviciu la fel de bine ca o femeie fără copii. Aceasta consideră că, având în vedere afirmațiile doamnei E A, care a susținut în repetate rânduri în cadru intim că "nu



suportă copii" și că aceștia "i-ar încurca viața", modalitatea acesteia de a-și selecta angajații este în funcție de situația familială.

4.3. Punctul de vedere al doamnei Cocias Alina (fostă Ionita-Bazu)

4.3.1. Aceasta declară că a fost angajată S.C. Elton Corporation S.A. în perioada iunie 2006 - ianuarie 2009. Acesta a lucrat ca asistent comercial, fiind subordonată direct atât petentei cât și doamnei P I . Aceasta susține că doamna B A le-a creat probleme atât petentei cât și doamnei P I și pe perioada sarcinii cât și după această perioadă.

4.3.2. Doamna C menționează că știa că doamna P era însărcinată, iar decizia doamnei B A de a o concedia, nu i s-a părut normală. Când petenta a rămas și ea însărcinată, a venit la serviciu, îndeplinindu-și toate obligațiile de serviciu pe toată perioada sarcinii. După ce aceasta a născut, în locul ei a fost angajată doamna G M , preluându-i portofoliul de clienți, telefonul și mașina de serviciu.

4.3.3. Datorită presiunilor făcute asupra sa și a faptului că nu i s-a mărit salariul în luna ianuarie, ianuarie fiind luna când se mărește salariul tuturor angajaților firmei, aceasta și-a dat demisia la sfârșitul lunii. Aceasta a aflat că după terminarea concediului de maternitate și o dată cu întoarcerea la serviciu a petentei, doamna director a restructurat postul din departament al acesteia, preferând-o pe doamna M fără obligații familiale, necăsătorită fiind și neavând copii.

4.3.4. Având în vedere aceste fapte și faptul că doamna B A nu are și nu-și dorește copii, fiind mai importantă cariera pentru dânsa, reiese preferința sa pentru angajații fără copii.

4.4. Punctul de vedere al S.C. Elton Corporation S.A.

4.4.1. S.C. Elton Corporation S.A., prin doamna director general B A arată că petenta a fost angajată în anul 2004, fiind încadrată în funcția de chimist în cadrul departamentului Cosmetice - Detergenți. Conform contractului și a fișei postului, petenta avea drept obligație primară de serviciu promovarea și vânzarea de materii prime chimice utilizate în industria de produse cosmetice respectiv în producția de detergenți. Acesteia i-a fost suspendat contractul individual de muncă conform deciziei 4070/20.10.2008 pentru îngrijirea copilului până la data de 25.06.2010.

4.4.2. La data de 07.07.2008 a fost angajată doamna M G pe aceeași funcție și cu aceleași atribuții cu contract de muncă pe perioadă determinată, care să facă parte din cadrul departamentului Cosmetice-Detergenți.

4.4.3. Susținerile petentei că ar fi fost tratată cu ostilitate și îngrijorare față de noua sa calitate, aceea de mamă, sunt total nefondate și formulate tendențios, fiind bazate pe prezumții personale, nereale. Pe parcursul anilor de când ocup poziția de director general al S.C. Elton Corporation S.A., petenta nu a fost singura angajată care a devenit mamă, așadar nu am nici un fel de reticentă față de aceste evenimente absolut normale și legale din punct de vedere contractual.

4.4.4. În momentul suspendării contractului de muncă al petentei, în cadrul departamentului Cosmetice - Detergenți, organigrama salariaților activi a fost reîntregită în formula de 2 persoane, având în vedere nevoile societății de a acoperi complet potențialul de vânzări din piață în anul 2008. La sfârșitul anului 2008, conform atribuțiilor din fișa de post, directorul general a evaluat activitatea fiecărui departament de vânzări, respectiv a fiecărui angajat și a decis lărgirea departamentului Cosmetice - Detergenți de la 2 la 3 persoane prin schimbarea contractului doamnei M G pe perioadă nedeterminată.

4.4.5. Pe parcursul anului 2009, întreaga activitate a societății a fost afectată de dificultățile pieței și a înregistrat la finele anului o scădere a veniturilor conform cu

scăderea producției industriale din Romania. Astfel, s-a monitorizat permanent activitatea salariaților și după caz, au fost luate măsuri de restructurare a organigramei angajaților. În acest sens au fost două situații de posturi restructurate în organigrama depozitului de marfă al societății, respectiv domnul A M în data de 28.11.2009 și domnul E C în data de 30.01.2010.

4.4.6. Ulterior în anul 2010, pe fondul agravării situației economice generale, respectiv scăderii cererii de materii prime, a fost evaluată activitatea departamentelor de vânzări și s-a constatat că în cadrul departamentului Cosmetice - Detergenți organigrama care includea 3 persoane, dintre care și petenta, era nerealistă și neprofitabilă pentru societate. În acest sens s-a decis restructurarea unuia dintre cele 3 posturi și s-au evaluat competențele fiecărei angajate. În data de 11.05.2010 s-a trimis petentei o informare potrivit căreia postul dumneaei va fi desființat la data de 25.06.2010.

4.4.7. Conform Codului Muncii, în data de 25.06.2010, când petenta a revenit din concediu de creștere copil a primit decizia de restructurare cu un preaviz de 30 de zile și plata unui salariu compensatoriu. Se precizează că în acel moment și chiar în prezent, în cadrul societății nu exista post vacant care să fie propus petentei ca alternativă la angajare.

4.4.8. Restructurarea postului petentei nu a fost motivată de statutul de mamă, ci pe fondul crizei economice și a scăderii activității. Modul în care a fost făcută restructurarea s-a bazat pe evaluarea competențelor profesionale a celor 3 angajate din cadrul departamentului Cosmetice - Detergenți și a fost făcută conform legii. Discriminatorie ar fi fost restructurarea de drept a doamnei M C. Selecția, angajarea și evaluarea personalului din cadrul societății nu este făcută pe criterii ce țin de responsabilitate familială, ca dovadă există mulți angajați cu statutul de părinte asemănător petentei.

4.4.9. Prin adresa nr. 8654/29.10.2010 S.C. Elton Corporation S.A., prin doamna director general B A, a depus la dosar fișele de evaluare pentru cele 3 angajate din cadrul departamentului Cosmetice, din care reies criteriile profesionale care au stat la baza deciziei de restructurare. Fișele de evaluare au două capitole, împărțite pe criterii de performanță, fiecare notate cu "nesatisfăcător, satisfăcător și bun". Primul capitol "Vânzări" are următoarele criterii: rezultate vânzări; cunoaștere și promovare produse noi; relația cu producătorii locali; relația cu furnizorii externi; rezultate încasări/debite restante; cunoaștere și evaluare studii de piață; cunoașterea pieței concurenței. Al doilea capitol "Eficiență și grad de implicare în activități colaterale din fișa postului" are următoarele criterii: urmărire și planificare comenzi, stocuri și calitate marfă; implicare în activitatea de marketing; fidelizare clienți Elton; îmbunătățirea portofoliului de produse/servicii Elton în concordanță cu situația pieței. Fișele de evaluare nu sunt semnate și nici date. Din studierea celei 3 fișe de evaluare depuse reiese că:

4.4.9.1. În cazul petentei, la primul capitol "Vânzări", la criteriile "rezultate vânzări și rezultate încasări/debite restante, aceasta este notată cu "nu este cazul", la criteriul "cunoaștere și evaluare studii de piață" este notată cu "satisfăcător", iar la criteriile "cunoaștere și promovare produse noi; relația cu producătorii locali; relația cu furnizorii externi și cunoașterea pieței concurenței" este notată cu "nesatisfăcător". La al doilea capitol "Eficiență și grad de implicare în activități colaterale din fișa postului", la criteriile "urmărire și planificare comenzi, stocuri și calitate marfă și implicare în activitatea de marketing" petenta este notată cu "satisfăcător", iar la criteriile "fidelizare clienți Elton și îmbunătățirea portofoliului de produse/servicii Elton în concordanță cu situația pieței" este notată cu "nesatisfăcător".

4.4.9.2. În cazul doamnei T D, la primul capitol "Vânzări", la criteriul "rezultate încasări/debite restante" aceasta este notată cu "satisfăcător", iar la criteriile



"rezultate vânzări; cunoaștere și promovare produse noi; relația cu producătorii locali; relația cu furnizorii externi; cunoaștere și evaluare studii de piață și cunoașterea pieței concurenței" este notată cu "bun". La al doilea capitol "Eficiență și grad de implicare în activități colaterale din fișa postului" este notată cu "bun" la toate criteriile.

4.4.9.3. În cazul doamnei M... C... la primul capitol "Vânzări", la criteriul "rezultate încasări/debite restante" aceasta este notată cu "satisfăcător", iar la criteriile "rezultate vânzări; cunoaștere și promovare produse noi; relația cu producătorii locali; relația cu furnizorii externi; cunoaștere și evaluare studii de piață și cunoașterea pieței concurenței" este notată cu "bun". La al doilea capitol "Eficiență și grad de implicare în activități colaterale din fișa postului", la criteriile "urmărire și planificare comenzi, stocuri și calitate marfă și fidelizare clienți Elton" aceasta este notată cu "bun", iar la criteriile "implicare în activitatea de marketing și îmbunătățirea portofoliului de produse/servicii Elton în concordanță cu situația pieței" este notată cu "satisfăcător".

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 desfăcut contractului de muncă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

5.2.2. Potrivit art. 6 lit. a) 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 muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă.

5.2.3. Potrivit art. 10 din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, alin. 1 "Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare" și potrivit alin. 7 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, salariața/salariatul are 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".

5.2.4. 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, etnie, 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.5. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul Director a analizat 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 desfăcut contractul de muncă la întoarcerea din concediu de creștere a copilului. Petenta a fost anunțată prin adresa nr. 1133/11.05.2010 cu privire la desființarea postului său, activitatea sa urmând a fi preluată de către salariații rămași. De asemenea Colegiul Director reține că, la momentul reorganizării departamentului Cosmetice - Detergenți, petentei nu i-a fost oferit un post similar cu cel deținut anterior, în comparație cu doamna M G căreia i-a fost oferit un post.

5.2.6. Colegiul Director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, starea maternală, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul Director constată că petenta a fost anunțată cu privire la desființarea postului său înaintea de terminarea concediului de creștere a copilului. De asemenea petenta a fost anunțată că activitatea sa va fi preluată de angajații rămași în departament. Astfel se crează prezumția simplă că S.C. Elton Corporation S.A. a decis concedierea petentei înainte de a face evaluarea angajaților din departament, preferând păstarea în societate a doamnei M G Colegiul Director ia act de declarația doamnei P I care susține că a avut parte de un comportament similar din partea doamnei B A , dar și faptul că aceasta își selectează angajații în funcție de situația familială. Colegiul Director ia act și de declarația doamnei C A (fostă I -B), care susține că are cunoștință de faptul că doamna B A le-a creat probleme atât petentei cât și doamnei P I și pe perioada sarcinii cât și după această perioadă. Aceasta consideră că doamna B A a preferat-o pe doamna M G , fără obligații familiale și fără copii, în locul petentei, pentru că doamna B A nu are și nu-și dorește copii, fiind mai importantă cariera pentru dânsa. Colegiul Director constată că S.C. Elton Corporation S.A. nu a reușit să inverseze sarcina probei. Astfel, având în vedere că din studierea documentelor de la dosar reiese că doamna M G nu are copii, precum și faptul că petenta a fost anunțată cu privire la desființarea postului său înaintea de terminarea concediului de creștere a copilului și că activitatea sa va fi preluată de angajații rămași în departament, Colegiul director reține că la baza tratamentului diferențiat a stat starea maternală a petentei.

5.2.7. Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume desfacerea contractului de muncă, petentei i-a fost îngrădit dreptul la muncă și la o remunerație echitabilă.

5.2.8. 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).

5.2.9. 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.

5.2.10. 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 motiv de discriminare.

5.2.11. 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.

5.2.12. 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, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea, nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

5.2.13. 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.”



5.2.14. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez*, 9 februarie 1999, *B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive*, 3 octombrie 2006, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008).

5.2.15. Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe. Reclamații 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.

5.2.16. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut 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 limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie care are calitatea de mamă, care s-a întors din concediul de creștere a copilului, are o gravitate deosebită, încetarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 6 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. sancționarea S.C. Elton Corporation S.A. cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;



3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, C A.
R „ domiciliată în

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, S.C. Elton Corporation S.A., cu sediul în loc. Pantelimon, str. Câmpului, nr. 5, județ Ilfov, înmatriculată la O.R.C. sub nr. J23/1996/2002, având C.U.I. R 10102512.

Opinie concurentă exprimată de Haller István

1. În completarea opiniei majoritare arăt că evaluarea, astfel cum a fost efectuată, reprezintă în sine o discriminare indirectă a persoanelor care revin din concediul de îngrijire al copilului.

2. **O.G. nr. 137/2000**, republicată, la art. 2 alin. 3, precizează: „*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 afară 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*”.

3. În mod aparent **Raportul de evaluare**, depus la dosar, este neutru, însă în mod evident o astfel de evaluare dezavantajează persoanele care nu au desfășurat activitate pe o perioadă mai îndelungată, în mod deosebit persoanele aflate în concediul de îngrijire al copilului. Evaluarea cuprinde elemente cum ar fi „rezultate vânzări”, „rezultate încasări” (la care evaluatorul a și specificat că nu este cazul), „cunoaștere și promovare produse noi” etc. Practic evaluarea nesatisfăcătoare este rezultatul lipsei activității pe o perioadă mai îndelungată și nu calitatea profesională a persoanei evaluate.

4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (*Interzicerea discriminării*) al **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, ratificată de **România prin Legea 30/1994**, în hotărârea dată în cazul **THLIMMENOS vs. GRECIA** din 6 aprilie 2000, 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 consecință, reprezintă discriminare dacă o persoană care revine dintr-un concediu îndelungat este evaluat similar persoanelor care au avut o activitate continuă, dacă evaluarea vizează sau are legătură exact cu activitatea din această perioadă.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului Ilfov, cu sediul în București, Strada L. Pătrășcanu, nr.10, sector 3, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.



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

DEZIDERIU GERGELY - Membru

HALLER ISTVÁN - Membru

POP IOANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

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.