



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 864

Din 27.11.2019

Dosar nr.: 2/2018

Petiția nr.: 26/04.02.2018

Petentă:

Reclamați: cons.superior– Serviciul Reglementări Vamale - Direcția Regională de Vama

..

Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice ..

Obiect: - posibilă discriminare privind soluționarea contestațiilor la rezultatul concursului de promovare în grad profesional motivat de faptul că nu îndeplinește condiția de vechime în specialitate conform dispozițiilor art.65, alin.2 lit. c) din Legea nr.188/1999, petenta fiind în concediu creștere copil

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

1. ..cu adresa de corespondență aleasă în mun. ..., ..

Numele și domiciliul procedural al reclamatului

2. ..în calitate de consilier superior în cadrul Serviciul Reglementări Vamale - Direcția Regională de Vama ..- str..

3. Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice .. – .., str .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3 Petenta în funcția de inspector vamal principal din data de 01.04.2013 în cadrul Biroului Vamal de Frontieră .. - Compartiment Autorizări Supraveghere și Control al Mișcării Produselor Accizabile- Direcția Regională Vamală .., consideră că este discriminată de partea reclamată care i-a respins înscrierea la examenul de promovare în grad cu motivarea că nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 65, alin. 2 din Legea nr.188/1999, respectiv concediul de maternitate nu a fost luat în considerare ca vechime în muncă.

III. Citarea părților

5. În temeiul dispozițiilor art.28 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) prin adresa nr.26/17.01.2019, a fost invocată excepția de neocompetență materială a CNCD cu privire la interpretarea și aplicarea legii, solicitându-se petentei un punct de vedere în acest sens. Petenta a depus punctul de vedere nr. 541/02.02.2018.

6. În temeiul dispozițiilor art.20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) părțile au fost citate prin adresa nr. 541/06.032018, pentru data de 26.03.2018, ora 9,30 la sediul instituției.

7. Petenta a fost prezentă la termenul de audiere stabilit.

8. Față de cele precizate și în temeiul prevederilor legale existente, procedura se consideră legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei:

9. Petenta consideră că este discriminată de partea reclamată care i-a respins înscrierea la examenul de promovare în grad cu motivarea că nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 65, alin. 2 din Legea nr.188/1999. Astfel, partea reclamată în data de 19.12.2017, a soluționat contestația depusă de petentă la proba de selecție a dosarelor, declarând-o pe aceasta respinsă.

10. Față de cele prezentate, petenta solicită atât interpretarea CNCD a actelor normative invocate și a erorilor privind deciziile emise de angajator cât și obligarea părții care a săvârșit fapta să ia măsura necesară înlăturării consecințelor acestei fapte, respectiv: plata diferențelor salariale până la momentul reprogramării examenului, respectiv până în anul 2020, conform dispozițiilor art.65, alin.2 lit. c) din Legea nr.188/1999.

11. Prin punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr.541/02.02.2018 petenta a răspuns adresei CNCD nr. 26/2018 susținând următoarele:

- discriminarea sa are la bază criteriul de gen (feminine) (având în vedere că doar femeile nasc)

- își sprijină susținerile pe dispozițiile art. 18, alin.7 din OUG nr. 124/2011 cu modificările și completările ulterioare în care se susține că perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă până la 2 ani sau până la 3 ani constituie vechie în muncă și în serviciu și în specialitate;

-se consideră discriminată de angajator ca urmare a aplicării neunitare a dispozițiilor Legii nr.188/1999

12. Ulterior audierilor, petenta a transmis punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 2122/13.04.2018 prin care completează petiția cu următoarele:

-urmare a audierii sale a primit punctul de vedere al părții reclamate în care reclamatul se victimizează și chiar se considera discriminat ca a fost nominalizat doar dumnealui; Acest lucru se datorează faptului că petenta nu a avut cunoștința despre componenta Comisiei de soluționare a contestațiilor, deoarece aceste informații nu au fost publice, iar pe lista rezultatelor de la contestații era nominalizat și semnat doar domnul Președinte al comisiei și secretarul acesteia.

- Hotărarea nr. 431/12.07.2017 pronunțată de Membrii Colegiului Director, din cadrul **CNCD**, în dosarul nr. 682/2016 a fost transmisă și înregistrată la DGRFP .. sub nr. 41325/20.10.2017. Aceasta hotărare **a ajuns înainte de examenul** de promovare în grad profesional, care s-a susținut în perioada 20-28.12.2017 și a fost direcționată de către domnul Director General al DGRFP .. la Serviciul de Resurse umane(S.R.U.), având șefă pe soția domnului Președinte al comisiei de soluționare a contestațiilor. Șefa de Serviciu resurse umane a solicitat ca acest document să fie adus la cunoștința tuturor salariaților S.R.U și tuturor membrilor comisiilor de concurs/ soluționare contestații, fiind necesar în luarea deciziilor ce se impun. Drept urmare, petenta se consideră încă o dată discriminată de faptul că nu i s-a acordat dreptul de a promova în grad profesional superior celui deținut, fiindcă acea Comisie de soluționare a contestațiilor nu a luat în calcul această hotărâre a CNCD, care prevedea clar ca, funcționarul public E.M., a fost discriminat deoarece nu au fost luate în calcul dispozițiile art. 18 alin. 7 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 124/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Susținerile reclamatului:

13 Partea reclamantă a fost absentă la termenul de audiere fixat în data de 26.03.2018, transmițând un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 1574/21.03.2018. În cuprinsul acestora, reclamatul susține următoarele:

a-Examenul pentru promovarea în grad profesional a fost organizat de către persoana juridică ce are calitatea de angajator, respectiv Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice ..;

b-Componenta comisiilor de examen și a comisiilor de soluționare a contestațiilor - inclusiv a celor două comisii 7 - vamă, a fost stabilită prin Decizia nr. 4595/15.11.2017, modificată prin Decizia 4641/27.11.2017 și completată prin Decizia nr. 7563/13.12.2017, ale Directorului general al Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice;

c-Fiecare comisie, deci atât comisia de examen, cât și comisia de soluționare a contestațiilor, a fost formată din 3(trei) membri, unul dintre aceștia fiind reprezentantul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în cazul de față reprezentantul ANFP fiind un salariat al Instituției Prefectului, cu precizarea că reprezentantul ANFP în "comisia 7 - vamă" de soluționare a contestațiilor a fost/este consilier juridic la Instituția Prefectului județului ..; în condițiile în care verificarea îndeplinirii condițiilor pentru participarea la examenul de promovare în grad profesional s-a făcut de către toți membrii comisiei, iar deciziile au fost luate în mod unanim de către toți membrii acesteia, nu înțelege de ce petenta se consideră că a fost discriminată în mod exclusiv numai de către el, nu și de ceilalți membri participanți la luarea deciziei. Raportat la această situație reclamatul susține că se consideră la rândul a său discriminat;

d- Condițiile pentru participarea la examenul de promovare în grad profesional sunt stabilite de alineatul (2) al art. 65 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici - **legea specială în domeniu** - după cum urmează:atât comisia de examen, cât și comisia de soluționare a contestațiilor, au analizat documentele depuse de petentă împreună cu formularul de înscriere, iar condiția de vechime în gradul profesional al funcției publice din care promovează a fost analizată pe baza adevărții de vechime emisă de către angajatorul DGRFP .., ambele comisii apreciind că petenta nu îndeplinește condiția stabilită de art. 65, alin. (2), lit. a) din Legea 188/1999;

Atât decizia comisiei de examinare, cât și decizia comisiei de soluționare a contestațiilor au fost susținute de punctul de vedere al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici exprimat în adresa nr. 53844/07.11.2016, înregistrată la DGRFP .. cu nr. 45956/11.11.2016. Mai mult, prin sentința civilă 581/2017, pronunțată în ședința publică din data de 23 iunie 2017, rămasă definitivă prin nerecurare la data 21.09.2017, Tribunalul .. a respins ca neîntemeiată o cerere de chemare în judecată (a DGRFP ..) pentru anularea rezultatului soluționării contestației depusă în legătură cu respingerea dosarului de participare la examenul de promovare în grad profesional organizat de DGRFP .. în data de 14.11.2016, motivația fiind aceea că (printre altele), în cazul examenului de promovare în grad profesional, *condiția vechimii se raportează la vechimea efectivă dobândită în gradul profesional, promovarea fiind condiționată de îmbunătățirea abilităților prin muncă efectiv prestată*

13.Așa cum se poate vedea în textul art. 95, alin. (1), lit. a) din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, este permisă suspendarea raporturilor de serviciu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani atât mamei, cât și tatălui: "(1) *raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public (deci nu la inițiativa mamei) în următoarele situații:*

a) *concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii; [...]*", deci dosarul unui funcționar public de sex masculin, aflat în situația petentei, ar fi fost, de asemenea, respins.(În acest sens sunt relevante dispozițiile art. 8 din OUG 111/2010). Legat de

acest aspect, apreciază ca fiind tendențioasă, incorectă și nesusținută legal afirmația petentei potrivit căreia a fost discriminată, în raport cu un funcționar public de sex masculin, pentru "că a dat naștere la doi copii";

14.Comisia de soluționare a contestațiilor nu este îndrituită să armonizeze diferitele acte normative care reglementează raporturile de muncă/serviciu, una dintre instituțiile abilitate să facă acest lucru fiind Agenția Națională a Funcționarilor Publici, așa cum reiese din prevederile HG 1000/2006 privind organizarea și funcționarea ANFP, respectiv din prevederile art. 22 din Legea 188/1999.

15.De asemenea, nici comisia de examinare, nici comisia de soluționare a contestațiilor, nu au avut ca sarcina analiza numeroaselor decizii de suspendare a raporturilor de serviciu sau de încetare a suspendării acestor raporturi, acceptarea sau respingerea dosarului de participare la examenul de promovare fiind determinată strict de îndeplinirea condițiilor stabilite de Legea nr. 188/1999, condiții dovedite prin documentele anexate formularului de înscriere. În legătură cu problemele privind derularea raporturilor de serviciu (dacă acestea există), petenta are libertatea de a se adresa instanței de contencios administrativ;

16.Verificând documentele care au fost anexate petiției, reclamatul a observat că petenta a omis să anexeze și răspunsul primit din partea DGRFP .. prin intermediul Compartimentului Comunicare, Relații Publice și Mass-Media, la petiția depusă la DGRFP .. (în afara oricărei proceduri privind desfășurarea examenelor de promovare în grad profesional) și înregistrată cu nr. 50774/20.12.2017;

Sintetizând cele de mai sus, partea reclamată atrage atenția asupra faptului că petiția este netemeinică, tendențioasă și discriminatorie având în vedere că a desfășurat activitatea legată de soluționarea contestațiilor depuse în urma selecției dosarelor de participare la examenul de promovare în grad profesional în calitate de președinte al comisiei constituită în acest scop și împreună cu membrii acelei comisii, deci nu singur sau în nume propriu, iar soluția pe care petenta o solicită este incorectă și, din motive pe care încă nu le poate explica, cu tentă personală.

V. Motivele de fapt și de drept

17. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta în funcția de inspector vamal principal din data de 01.04.2013 în cadrul Biroului Vamal de Frontieră .. - Compartiment Autorizări Supraveghere și Control al Mișcării Produselor Accizabile- Direcția Regională Vamală .., consideră că este discriminată de partea reclamată care i-a respins înscrierea la examenul de promovare în grad cu motivarea că nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 65, alin. 2 din Legea nr.188/1999. Astfel, partea reclamată în data de 19.12.2017 a soluționat contestația depusă de petentă la proba de selecție a dosarelor, declarând-o pe aceasta respinsă.

18. **În drept**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora "*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.*", și dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, articol care prevede următoarele: „(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.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

19. Raportat la **excepția de necompetență** materială a Consiliului invocată din oficiu, Colegiul director urmează a se pronunța asupra acesteia.

20.Colegiul constată că modul în care este formulată petiția și solicitările urmează să respingă excepția necompetenței privind interpretarea și aplicarea legii, reținând faptul că CNCD nu poate fi competent în prezenta cauză decât în privința obligării părții care a săvârșit fapta să ia măsura necesară înlăturării consecințelor acestei fapte, respectiv: plata diferențelor salariale până la momentul reprimării examenului

21.Colegiul director reține faptul că petentei i s-a îngrădit dreptul de participare la examenul de promovare în grad profesional imediat următor, pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze neluându-i-se în considerare perioada cât s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului chiar dacă raportul său de serviciu a fost suspendat în conformitate cu prevederile art.95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

22.Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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 analoge/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

b) existența unui criteriu de discriminare conform, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

23.În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO 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 analoge 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, Spadeași Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

24.Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamațiilor trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul de maternitate.

25.O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Petentei i-a fost încălcat dreptul la promovare și la un tratament egal.

26.Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe cu privire la îngrădirea dreptului petentei de a participa la concursul de

promovare în grad imediat superior celui deținut anterior, aceasta fiind angajată la societatea reclamată, ca funcționar public - inspector în cadrul Biroului Supraveghere și Control Vamal Nefiscal- Direcția Regională Vamală ... în urma anunțului reclamatei conform căruia, organizează concurs de promovare într-un grad profesional imediat superior celui deținut anterior ca funcționar public, petenta a dorit să se înscrie la concurs. Dosarul de înscriere i-a fost respins de către partea reclamată pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze. În urma contestației depusă de petentă, Comisia de soluționare a contestațiilor a reținut că petenta nu îndeplinește condiția prevăzută de art. 65, alin.2, lit.a), din Legea nr.188/1999, și anume, faptul că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze, neluându-i-se în considerare perioada cât s-a aflat în concediul pentru creșterea copilului chiar dacă raportul său de serviciu a fost suspendat în conformitate cu prevederile art.95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

27. Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede la art. 10 alin. (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.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi (...)

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în varsta de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariații/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori 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.

28. Totodată, art. 6 din același act normativ prevede faptul că:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

29. 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 tratament diferențiat și încălcarea unui drept recunoscut de lege, poate fi stabilit în prezenta speță. Ca urmare, Colegiul director constată că, dreptul petentei de a se putea înscrie la concursul de promovare în grad profesional imediat superior celui deținut, îi este îngădit prin respingerea dosarului și constată fapta de discriminare săvârșită de partea reclamată, potrivit art.2 alin. 1, "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" și art.7, lit.a), „încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă" și d), „formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională", din O.G. nr. 137/2000 republicată.

30. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1, și art. 7 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu prevederile art. 10 alin. 1, 2, 3 și 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

31. Colegiul director apreciază faptul că petenta a fost discriminată la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității și protecția instituită de lege la întoarcerea la locul de muncă.

32. 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).

33. 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 și nici îngrădirea dreptului la promovare în condiții de egalitate. 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.

34. 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.

35. 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 concediu de creștere copil.

36. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă 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.

37. Având în vedere cele prezentate, Colegiul director reține constatarea existenței tratamentului diferențiat și discriminatoriu astfel cum este prevăzut în cuprinsul dispozițiilor art.2 alin.1 din OG nr.137/2000 și, de asemenea, reține constatarea contravenției prevăzută de art.7, lit a) din același act normativ.

38. Precizăm faptul că prin Hotărârea nr. 431/12.07.2011, Colegiul director s-a pronunțat într-o situație asemănătoare.

39. Urmare a celor reținute, Colegiul director urmează să aplice părții reclamate sancțiunea avertismentului conform dispozițiilor OUG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și să recomande părții reclamate să respecte principiul egalității de șanse în vederea promovării deoarece niciun dezavantaj nu poate fi creat față de părintele matern.

40. De asemenea, Colegiul director înțelege să respingă atât excepția de necompetență materială a CNCD cu privire la interpretarea și aplicarea legii cât și excepția cu privire la

obligărea părții care a săvârșit fapta să ia măsura necesară înlăturării consecințelor acesteia, respectiv plata diferențelor salariale până la momentul reprogramării examenului ca urmare, aspectele acestea nefiind în aria de competență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

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. Constată existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1 și art 7 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. Sanctionează Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice .. prin reprezentant legal, cu avertisment conform art. 7, lit a) al **O.G. nr. 2/2001 privind regimul contravențiilor**,
3. Recomandă părții reclamate să respecte principiul egalității de șanse în vederea promovării deoarece niciun dezavantaj nu poate fi creat față de părintele matern.
4. Prezenta hotărâre se va comunica părților în copie.

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

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Veronica Tatiana – Membru

Motivat/Redactat – C.J/P.C.S.

Data redactării: 12.12.2019

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