



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 963 Din 18.12.2019

**Dosar nr:** 226 /2019

**Petiția nr:** 2051/15.04.2019

**Petent:** .

**Reclamate:** Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului ...

**Obiect:** lipsă răspuns la solicitarea petentei de a promova într-o treaptă superioară

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### Numele și domiciliul petentului

1. ... ..

##### Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului .

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

3. Prin adresa nr. 2.051 din 15.04.2019, petenta, salariată, în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului ... – Complexul de Servicii Sociale Găești, din octombrie 2003, ca asistent social cu studii superioare, susține faptul că în **martie 2017**, în timp ce se afla în concediu îngrijire copil a obținut de la Colegiul Național al Asistenților Sociali din România treapta de competență principal. În data de 08.09.2017, după reîntoarcerea la serviciu a solicitat încadrarea pe această treaptă profesională și salarizarea aferentă acestei trepte. Petenta susține că a primit răspuns de la Direcție dar nu s-a făcut niciun demers în acest sens. (filele 1 – 15 la dosar).

#### III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa nr. 2.051/24.04.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 2.354/24.04.2019 a fost citată partea reclamată prin adresa nr. 2.051 din 24.04.2019 (filele 16-17 la dosar)

6. Procedură legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

8. Prin adresa nr. 2.051 din 15.04.2019, petenta, salariată în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului ... – Complexul de Servicii Sociale ...din octombrie 2003, ca asistent social cu studii superioare, susține faptul că în martie 2017, în timp ce se afla în concediu îngrijire copil a obținut de la Colegiul Național al Asistenților Sociali din România treapta de competență principal. În data de 08.09.2017, după reîntoarcerea la serviciu a solicitat încadrarea pe această treaptă profesională și salarizarea aferentă acestei trepte. Petenta susține că a primit răspuns de la Direcție dar nu s-a făcut niciun demers în acest sens, considerând că-i sunt încălcate drepturile salariale. (filele 1 - 15)

9. Consideră ca este discriminată la locul de muncă, deoarece în cadrul aceleași instituții există salariați care au trecut pe treapta principal, fapt ce poate fi verificat la Serviciul resurse umane din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului ....

10. Prin adresa nr. 3.128 / 07.06.2019 petenta susține faptul că partea reclamată nu a făcut niciun demers în 2017, dată la care a depus prima cerere, nici în 2018, având cunoscută situația acesteia. Consideră că aceste demersuri s-au demarat după momentul depunerii sesizării la C.N.C.D., după data de 15.04.2019, invocând aprobarea bugetului din 24.04.2019, cu toate că s-au făcut mai multe rectificări bugetare în perioada 08.09.2017-24.04.2019. (fila 35 la dosar)

##### Susținerile părții reclamate

##### Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului ...

11. Prin adresa nr. 2.694/17.05.2019 (filele 19 – 33 la dosar) partea reclamată depune punct de vedere prin care comunică următoarele aspecte:

- **01.04.2014** – petenta a fost încadrată pe funcția de execuție de **asistent social specialist**

- în perioada **07.09.2015 – 10.01.2016** intervine suspendarea de drept a Contractului individual de muncă, art. 50, lit. a din Codul Muncii (**concediu de maternitate**)

- în perioada **11.01.2016 – 27.08.2017** – se suspendă Contractul individual de muncă conform art. 51, alin. 1, lit . a din Codul Muncii (**concediu pentru creșterea copilului**)

12. Potrivit prevederilor art. 31 alin. 6 din Legea nr. 153/2017 Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare „*promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul „foarte bine,, , cel puțin de două ori în ultimii 3 ani de activitate.....*”.

13. Având în vedere cele relatate, în opinia părții reclamate, petenta a îndeplinit condiția de 3 ani vechime în gradul specialist din care ar urma să promoveze la data de **20.03.2019 – fila 20 la dosar.**

14. Bugetul pe anul 2019 pentru Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului ... a fost aprobat de către Consiliul Județean ... prin Hotărârea nr. 79 din 24.04.2019 privind aprobarea bugetului propriu al județului, pe anul 2019 și estimări 2020-2022.

Reclamata a solicitat Consiliului Județean ... aprobarea demarării procedurii de organizare a examenelor de promovare a funcționarilor publici și personalului contractual, cu încadrarea în fondurile bugetare aprobate, prin adresa nr. 15576 din 09.05.2019.

Reclamata a depus în anexă copie a Hotărârii nr. 79/24.04.2019 și o copie a adresei nr.15576 din 09.05.2019.

15. De asemenea, prin adresa nr. 3982 din 11.07.2019 reclamata arată faptul că potrivit dispozițiilor art. 31 alin. 6 din Legea nr. 153/2017, Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, petenta a îndeplinit condiția de 3 ani vechime în gradul sau treapta profesională specialist din care urmează să promoveze la data de 20.03.2019. Precizează faptul că vechimea în gradul sau treapta profesională este vechimea rezultată din activitatea efectiv desfășurată de personalul contractual într-o funcție contractuală de execuție corespunzătoare gradului sau treptei profesionale deținute.

Potrivit Hotărârii nr. 8 din 2011 a Biroului Executiv al CNASR, cu privire la treptele de competență profesională pe care asistenții sociali le pot obține în funcție de vechimea în domeniu, CNASR eliberează avize de exercitare a profesiei de asistent social pentru: asistent social debutant, asistent social practicant, asistent social specialist și asistent social principal.

Petenta a obținut aviz de exercitare a profesiei de asistent social având treapta de competență: Principal din 7 martie 2017, acesta fiind obligatoriu pentru desfășurarea activității acesteia în condiții de legalitate conform Legii 466/2004 privind statutul asistentului social.

## V. Motivele de fapt și de drept

**16. În fapt**, Colegiul reține că obiectul petiției vizează refuzul încadrării petentei la o treaptă superioară după revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil.

17. 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 sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În situația de față, tratamentul diferențiat constă în refuzul încadrării petentei la o treaptă superioară după revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil.

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. Colegiul director reține că, în speța de față, criteriul de discriminare este cel de al maternității.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui **drept recunoscut de lege**, dreptul recunoscut de legea nr. 202/2002 republicată;

d) **Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim**, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

18. Art. 7. 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;*
- d) *formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.*

19. **Art. 10** din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, specifică la alin. 1 *“Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare”* și potrivit **alin. 8** al aceluiași articol *„La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, 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”*.

20. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că petenta nu a fost promovată într-o treaptă superioară motivat de faptul că bugetul pe anul 2019 a fost aprobat în data de 24.04.2019, nefiindu-i imputabilă petentei, iar art. 10, alin. 8 din Legea nr. 202/2002 specifică faptul că *„salariața/salariatul are dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței”*.

21. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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”*. 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește respingerea dosarului de promovare la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

26. Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind “situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”.

27. 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 dissociat de maternitate, **întrucât sarcina nu poate fi imputată decât femeii** (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

28. 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.

29. Din actele depuse la dosar, reiese faptul că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe. Reclamatul recunoaște faptul că petenta a îndeplinit condițiile de promovare în treaptă și urma să fie promovată în data de 20.03.2019, motivul nepromovării petentei a constat în faptul că bugetul a fost aprobat la data de 24.04.2019.

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) și d) din OG nr.137/2000 republicată, coroborat cu prevederile art. 10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002;

2. Sancționarea părții reclamate cu avertisment;
3. Recomandă părții reclamate să depună toate diligențele în vederea respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul;

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

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

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**HALLER ISTVÁN – membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – membru**

**Data redactării 23.01.2020;**

**Redactat și motivat de F.V., P.C.S.**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu