



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 269 din 03.03.2021

Dosar nr.: 531/2020

Petiția nr.: 4425/22.07.2020

Petentă:

Reclamată: SC Adecco Resurse Umane SRL

Obiect: neacordarea majorărilor salariale anuale la întoarcerea din concediul de creștere copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. SC Adecco Resurse Umane SRL cu sediul în București, str. Gara Herestrău, nr. 4C, Corp B, et.1, sector 2

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Sesizarea vizează discriminarea pe criteriul maternității. Astfel, petenta susține că la o perioadă de timp după ce a revenit din concediu de creștere a copilului a aflat despre majorările salariale, anuale, acordate doar colegilor săi, care au aceleași funcție ca și petenta.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **20.10.2020**.

6. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta arată că la data de 07.02.2011 este încheiat contractul individual de muncă - CIM nr. 96417, prin care SC Adecco Resurse Umane o angajează pe funcția de



Reprezentant Medical, iar la locul muncii scrie clar că își va desfășura activitatea în folosul SC Merck Sharp & Dohme România începând cu 10.02.2011, pe raza județului Bacău, ceea ce s-a și întâmplat pe tot parcursul derulării contractului. În acest sens, petenta susține că a semnat și i-au fost aplicabile încă de la început prevederile ROI și toate procedurile interne ale companiei pentru care presta munca, respectiv SC Merck Sharp & Dohme România. Inclusiv adresa de e-mail folosită pe care o folosea era @merck.com, ulterior încheierii contractului individul de muncă a folosit adresa de Yahoo.

În perioada Ianuarie 2015 - aprilie 2018, petenta susține că s-a aflat în concediu de risc maternal urmat de concediu pre și postnatal și concediu de creștere copil cu handicap până la vârsta de 3 ani. În luna mai 2020 a descoperit neconcordanțe dar și faptul că a fost discriminată față de colegii săi, anagajați pe aceeași funcție, care în tot acest interval de timp, au beneficiat de măririle anuale de salariu acordate tuturor angajaților, fără discriminare.

8. Petenta susține că angajatorul avea obligația legală să-i acorde aceste majorări salariale anuale, deși avea contractul suspendat pentru concediul de creștere copil, întrucât anagajatorul nu avea cum să-i evalueze activitatea, conform ROI care la art. 1 al. 1) din Procedura de evaluare și criterii de evaluare a performanțelor se stipulează **“Prezentele criterii de evaluare se aplică personalului angajat cu contract de muncă din cadrul Adecco, cu excepția personalului salarizat pe bază de contract de prestări servicii.”**

Sușținerile reclamatei

9. Ca și aspecte prealabile, reclamata invocă lipsa semnăturii petentei pe sesizare și solicită respingerea acesteia.

10. Pe cale de excepție, invocă excepția tardivității introducerii plângerii, întrucât petenta s-a reîntors la serviciu în anul 2018. Astfel, reclamata susține că de la data revenirii salarialei la serviciu, respectiv 13.04.2018 până la data formulării petiției (22.07.2020), au trecut mai bine de 2 ani și jumătate.

11. Pe fond, reclamata solicită respingerea plângerii ca neîntemeiată din următoarele motive:

În perioada 05.10.2015 – 01.06.2016, respectiv 01.07.2016 – 12.04.2018, petenta s-a aflat în concediu pentru creștere copil, beneficiind de suspendarea contractului individual de muncă.

Contrar sușținerilor petentei, reclamata arată că modificarea salariului nu poate fi operată în perioada suspendării CIM. Mai mult, concediul de maternitate este strict reglementat de prevederile legale, achitarea drepturilor bănești în perioada acestui tip de concediu fiind asigurate din bugetul de stat, angajatorul neavând posibilitatea de a interveni asupra conținutului contractului în perioada suspendării.

Astfel, reclamata susține că, pe durata suspendării raportului de muncă, salariatul poate beneficia numai de drepturile prevăzute prin legi speciale.

12. Reclamata susține că nu au existat majorări salariale globale, iar faptul că au existat angajați care au beneficiat de majorări salariale cât timp petenta s-a aflat în concediu de creștere copil nu poate fi considerat un fapt de discriminare, acele majorări au fost acordate în urma negocierilor individuale și urmare a evaluării activității acestora.

Astfel, reclamata susține că majorarea salariilor unora dintre angajați reprezintă un drept al angajatorului, care are prerogativa de a micșora ori majora salariile angajaților, cu

acordul acestora. În acest sens, susține faptul că, la încetarea concediului de maternitate după 3 ani, petenta a fost reintegrată pe același loc de muncă deținut, respectiv reprezentant medical, având condiții echivalente de salariale cu cele anterioare suspendării.

13. Nu în ultimul rând, reclamata susține faptul că la întoarcerea petentei din concediu de creștere copil (12.04.2018), angajatorul a fost în imposibilitatea de a proceda la evaluarea salariale, având în vedere absența acesteia pe o perioadă de 3 ani.

Reclamata arată că petenta a fost angajată exclusiv pentru executarea serviciilor contractate de SC Merck Sharp & Dohme România, iar în perioada concediului de maternitate contractul de prestări servicii între cele două companii a expirat.

14. Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că petenta nu a putut beneficia de majorările salariale la întoarcerea din concediu din următoarele considerente: contractul său de muncă a fost suspendat, evaluarea performanțelor individuale nu s-a putut opera din cauza absenței acesteia, la întoarcerea din concediu de creștere copil nu a putut efectua nicio activitate, aceasta aflându-se în Bacău și pentru că este dreptul legal al angajatorului de a aprecia nivelul de salarizare al angajaților săi.

Motivele de fapt și de drept

15. În ceea ce privește admisibilitatea sesizării, Colegiul director constată faptul că petiția este semnată olograf. Prin urmare, sesizarea se admite.

16. În ceea ce privește excepția tardivității introducerii plângerii, invocată de reclamată, Colegiul director urmează să o respingă. Petenta susține că a aflat despre aceste majorări în mai 2020. *Potrivit art. 20 (1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.* Din înscrisurile depuse la dosar, nu reiese o altă dată la care petenta putea sau trebuia să afle despre posibila faptă de discriminare.

17. În fapt, Colegiul Director reține neacordarea la întoarcerea din concediu de creștere copil a unor majorări salariale care s-au acordat anual colegilor petentei având aceeași funcție cu aceasta.

18. În drept, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare.** Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta "inegalități de fapt" între acestea. Întrădevăr, în anumite situații, **eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14.** Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a acceptat că **o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane** (A se vedea cauza *D.H și alții v. Republica Cehă*, hotărârea din 13 noiembrie 2007, cauza *Hugh Jordan v. Marea Britanie*, no. 24746/94, § 154, 4 mai 2001; cauza *Hoogendijk v. Olanda* (dec.), no. 58461/00, 6 ianuarie 2005).

De asemenea, Curtea a statuat că **discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto**. (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

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**.

19. Sub aspectul legislației naționale, prevederile art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Astfel, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

20. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

21. În cazul de față, Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul securității sociale, respectiv al respectării dreptului la muncă și al echității salarizării, garantat fără nicio discriminare.

Colegiul director urmează să analizeze situația specială în care s-a aflat petenta, respectiv concediu de creștere copil cu handicap până la vârsta de 3 ani, precum și faptul că la întoarcerea din concediu nu i s-au acordat majorările salariale la care ar fi avut dreptul dacă nu era în această situație specială.

În acest sens, reținem că petenta, angajată pe funcția de reprezentant medical pentru SC Merck Sharp & Dohme România începând cu 10.02.2011, pe raza județului Bacău, în

perioada Ianuarie 2015 - aprilie 2018, s-a aflat în concediu de risc maternal urmat de concediu pre și postnatal și concediu de creștere copil cu handicap până la vârsta de 3 ani. Pe toată perioada de dinaintea concediilor de maternitate, petentei i s-au aplicat prevederile ROI și toate procedurile interne ale companiei pentru care presta munca, respectiv SC Merck Sharp & Dohme România. Inclusiv adresa de e-mail folosită era @merck.com, ulterior încheierii contractului individul de muncă a folosit adresa de Yahoo. La întoarcerea din concediu arătat mai sus, petenta a aflat că angajatorul nu i-a acordat aceleași majorări salariale, anuale, de care au beneficiat colegii aflați pe aceeași funcție, fără discriminare.

Reclamata neagă acest fapt, susținând că majorările salariale au fost acordate ca urmare a evaluării activității profesionale individuale a fiecărui angajat în parte.

Colegiul constată, din răspunsul angajatorului pe e-mail către petentă faptul că într-adevăr procedurile interne ale acestuia i s-au aplicat petentei începând cu anul 2018, când aceasta a revenit din concediu de creștere copil, iar cele două societăți au încheiat colaborarea.

Prin urmare, angajatorul nu îi putea evalua performanțele profesionale individuale nici în situația în care aceasta nu avea contractul de muncă suspendat pentru concediu de maternitate, petenta fiind angajata să presteze servicii pentru societatea Merck Sharp & Dohme România. Altfel spus, prevederile art. 1 al. 1 din Procedura de evaluare și criteriile de evaluare a performanțelor – ADECCO- prin care se stipulează “Prezentele criterii de evaluare se aplică personalului angajat cu contract de muncă din cadrul Adecco, cu excepția personalului salarizat pe bază de contract de prestări servicii”), se aplică negreșit.

De asemenea, angajatorul arată că, din cei 34 de angajați pentru Merck Sharp & Dohme doar 10 au primit majorări salariale, însă fără a depune la dosar evaluarea performanțelor individuale a acestor angajați (deși i s-au cerut în mod expres în ședința de audieri de către membrii Colegiului care au participat la ședință).

22. Mai mult, reclamata consideră că petenta nu putea beneficia de majorările salariale la întoarcerea din concediu întrucât este dreptul legal al angajatorului de a aprecia nivelul de salarizare al angajaților săi.

Colegiul director este de opinie că angajatorul nu a avut în vedere reglementările europene și naționale incidente în cauză, respectiv:

- Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 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, astfel cum a fost modificată prin directiva 2002/73/CE, iar pe de altă parte, de Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează stipulează la articolul 2 stipulează: „(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legate, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială”.
- O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Orice tratament

mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare.

- Legislație națională:
- Art. 159 codul munci - *“la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situatie sau responsabilitate familiaă, apartenența ori activitate sindicală”*
- Art. 10 alin. 1,2,3 și 8 Legea 202/2002 - *(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, 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 vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații 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.**

23. Cu alte cuvinte, legiuitorul european, implicit cel național, are în vedere situația specială în care se află femeia în concediu de maternitate și creștere copil și interzice orice formă de discriminare a acesteia pe perioada respectivă.

Colegiul director mai are în vedere și prevederile OUG nr. 124/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială în care se stipulează următoarele: *“Perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în munca și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.”* Asadar, perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani (în cazul copilului cu handicap) reprezintă vechime în muncă și în serviciu, precum și vechime în specialitate, avându-se în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

24. Nu în ultimul rând, Colegiul director nu poate reține apărările reclamantei conform cărora în cauză nu sunt aplicabile prevederile art. 10 alin. 8 din Legea 202/2002, întrucât petenta trebuia să indice o discriminare de gen, între aceasta și colegii de sex masculin. Și sub acest aspect, Colegiul director este de părere că sarcina și maternitatea pot fi atribuite exclusiv femeii, concediul de creștere copil **poate fi acordat și bărbatului**. Prin urmare, sarcina și maternitatea **nu** pot fi dissociate de sexul feminin și **nu** are nevoie de o comparabilitate cu sexul masculin, în sensul în care o face partea reclamată.

De aici și concluzia:

Dacă petenta nu rămânea însărcinată și nu se afla în concediu de creștere copil beneficia de majorările salariale? Răspunsul este DA!

A refuza acordarea acestui drept pentru o femeie aflată în concediu de maternitate este discriminare deoarece, dacă nu ar fi fost însărcinată, ar fi beneficiat de creșterea salarială.

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. Fapta reprezintă discriminare potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit . b) din OG nr. 137/2000, republicată, art. 159 din Codul muncii, art. 10 alin 1- 3 și 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
2. Sancționarea Adecco Resurse Umane SRL, cu sediul în București, str. Gara Herestrău, nr. 4C Corp B, et.1, sector 2, J40/12364/2003, CUI RO15739037, cu amendă contravențională în cuantum 5000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților

V. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Administrația Finanțelor Publice București, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 03.03.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 18.03.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.

