



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 750 din 13.10.2021

**Dosarul nr. 275/2021**

**Petiție nr.2734/09.04.2021**

**Petent:**

**Reclamată: Grass Distribution**

**Obiect:** anunț de angajare discriminatoriu (candidatului îi este cerut să răspundă la întrebarea dacă va intra în concediu de maternitate/paternitate în următorii 2 ani)

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

**Numele și domiciliul petentei**

1.

**Numele și sediul reclamat**

2. GRASS DISTRIBUTION SRL cu sediul in București, str. Radu Boiangiu Nr 8 Bl 38 SC B AP 49 Sector 1

#### **II. Citarea părților**

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

#### **IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

4. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2734/09.04.2021, petentul reclamă faptul că, în data de 07.04.2021, reclamata a publicat un anunț de angajare pentru postul de asistent magazin, anunț în care candidatului îi este cerut să răspundă la întrebarea dacă va intra în concediu de maternitate/paternitate în următorii 2 ani.

5. Petentul solicită aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții reclamate la publicarea unui rezumat al hotărârii CNCD în mass media.

**Susținerile reclamatului**

6. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 4103/28.05.2021, reclamata arată că societatea a publicat anunțul respectiv cu intenția de a crea pachete salariate cât mai convenabile pentru angajații care intră în concediul maternal/paternal. În plus, întrebarea



**CONSILIUL NAȚIONAL**  
pentru **COMBATEREA**  
**DISCRIMINĂRII**

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București  
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85  
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

adresată candidaților avea drept scop de a le asigura viitorilor salariați aflați situația respectivă condiții de muncă adecvate precum și consilierea, respectiv, sprijinul cu privire la drepturile acestora în ceea ce privește maternitate/paternitate.

7. După cum rezultă explicit din termenul concediu maternal/paternal, acesta se referă atât la femeii cât și la bărbați, deoarece concediul maternal are în vedere o mamă, iar concediul paternal nu-l poate lua decât un tată, indiferent de sexul cu care se identifică persoana în cauză. Or, în condițiile în care referirea era atât la femeii cât și la bărbați, reclamata consideră că nu putem fi în prezența unei discriminări pe bază de sex - ceea ce se pretinde prin petiție.

8. În ceea ce privește referirea la art. 10 alin. 4 din Lg. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femeii și bărbați, articolul invocat prevede că :

*„(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă. „*

Din conținutul anunțului și a întrebării referitoare la intenția de intra în concediul de maternitate/paternitate nu rezultă că ar fi solicitat: test de graviditate și/sau semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Intenția de a intra în concediul de maternitate/paternitate nu reprezintă, sub nicio formă, vreun angajament de a nu rămâne însărcinată sau că nu va naște, femeia ori partenera/soția bărbatului care aplică pentru post. În plus, textul de lege vorbește despre solicitarea făcută unei „candidate” ceea ce presupune că este vorba despre o persoană de sex feminin iar din anunț rezultă explicit că se are în vedere atât concediul de maternitate cât și cel de paternitate, adică și la persoane de sex masculin.

9. Astfel, în opinia reclamatei, nu suntem în prezența contravenției deoarece nu au fost discriminate femeile.

10. Referitor la sancționare contravenției sesizate, reclamata solicită să se constate că, potrivit Lg. 202/2002, Art. 37:

*„3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:  
a) Inspekția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 -13, precum și art. 29”*

Rezultă că, sub acest aspect, competența pentru stabilirea și sancționarea eventualei fapte contravenționale nu aparține CNCD.

11. Reclamata ridică și excepția lipsei interesului și a calității de persoană discriminată, potrivit art. 20 din Ordonanța 137/2000 și art. 30 din Lg. 202/2002.

- art. 20 din Ordonanța 137/2000: *„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.”*

Potrivit Art. 30 din Lg. 202/2002: *„(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.”*

Reclamata consideră că noțiunea de angajat sau/și persoană care se consideră discriminată trebuie să corespundă uneia persoane determinate care are un interes nemijlocit în soluționarea petiției - adică să fi suferit în vreun fel ca urmare a contravenției săvârșite: e.g. un potențial candidat care a aplicat pentru postul respectiv și/sau care are un interes efectiv pentru a ocupa poziția respectivă în compania angajatoare.

Altfel spus, trebuie să existe o pretinsă vătămare deoarece textele de lege vorbesc despre „persoana care se consideră vătămată”, „angajatul” (aici pot fi încadrați și candidații care au aplicat și cărora li s-a cerut testul de gravitate și sau li s-a cerut să semneze angajamentul). Este adevărat că legea are aplicare generală, însă vătămarea trebuie să fie una concretă și nu una eventual virtuală (e.g. dacă m-ar fi interesat poziția respectivă, mi s-ar fi creat o stare o vătămare).

12. Reclamata arată că petentul nu a aplicat pentru poziția respectivă și nici nu s-a interesat despre aceasta (nu a trimis vreun email, nu a dat un telefon etc.) - ceea ce înseamnă că sesizarea este una pur formală, făcută în scop șicanatoriu.

#### IV. Cadrul legal aplicabil

**13.- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

- **Constituția României – art. 41**

- **Lg. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.**

#### V. Motivele de fapt și de drept

14. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

15. În ceea ce privește excepția necompetenței materiale a CNCD ridicată de reclamată, Colegiul director urmează să o respingă, deoarece analiza potențialelor situații discriminatorii se realizează de către CNCD independent de dispozițiile altor acte normative care fac referire la discriminare. Astfel, potrivit dispozițiilor O.G nr.137/2000,art. 16 și 17:

*„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.*

*În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngreunată sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.,,*

16. În același sens, potrivit art. 19 din O.G nr.137/2000:

*„(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:*

*a) prevenirea faptelor de discriminare;*

*b) medierea faptelor de discriminare;*

*c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;*

d) monitorizarea cazurilor de discriminare;

e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

(2) Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.,,

**17.** În ceea ce privește excepția lipsei interesului și a calității de persoană discriminată a petentului, CNCD urmează să le respingă, pentru următoarele considerente:

- Lipsa interesului nu poate fi prezumată, din moment ce petentul a vizualizat anunțul, moment în care se creează și prezumpția interesului său în a aplica pentru postul respectiv.

- Calitatea de persoană discriminată este stabilită de autoritatea competentă (în speță CNCD), fără să existe cerința ca petentul să fie angajat al reclamatei sau să-și fi exprimat explicit intenția de a aplica în vederea angajării. Dispozițiile legii nr.202/2002 devin incidente în momentul în care analiza încălcării drepturilor consacrate de acest act normativ este dedusă ITM, respectiv instanțelor de judecată.

**18.** Pe fondul cauzei, Colegiul director reține următoarele:

O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) 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”. 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 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).

**19.** În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO 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.

**20.** În speță, dreptul încălcat este dreptul la muncă, consacrat de art. 41 alin.1 din Constituția României:

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.,,

**21.** Criteriul potențialei discriminări nu este cel al sexului, de altfel nementionat expres de petent în sesizare, ci cel al categoriei sociale (persoane care urmează să beneficieze în următorii doi ani de concediu maternal/paternal). Chiar dacă petentul a invocat dispozițiile art. 10 alin.4 din Legea nr.202/2002, analiza CNCD vizează fapta concretă, respectiv conținutul anunțului de angajare, și nu încadrarea indicată de petent.

**22.** Chiar dacă reclamata susține că din conținutul anunțului și a întrebării referitoare la intenția de intra în concediul de maternitate/paternitate nu rezultă că ar fi solicitat: test de graviditate și/sau semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă, Colegiul director apreciază că simpla adresare a întrebării poate induce potențialului candidat impresia că intenția de intra în concediul de maternitate/paternitate poate constitui un impediment în procesul de recrutare, nefiind declarat în anunț scopul reclamatei de a le asigura viitorilor salariați aflați situația respectivă condiții de muncă adecvate precum și consilierea, respectiv, sprijinul cu privire la drepturile acestora în ceea ce privește maternitatea/paternitatea.

**23.** Potrivit art 7 alin.1 lit.g) din O.G nr.137/2000, „ *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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:*

*g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.,,*

**24.** Circumstanțierea discriminării cu ocazia ocupării unui post prin anunț sau concurs se regăsește la art.8 alin. (2) din .O.G nr.137/2000, „ *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).*

**25.** Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit.a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Se respinge excepția necompetenței materiale a CNCD ridicată de reclamată.
2. Se respinge excepția lipsei interesului și a calității de persoană discriminată a petentului,
3. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.1, art. 15, art.7 lit.g) și art.8 alin. 2 din O.G nr.137/2000 și se aplică reclamatei GRASS DISTRIBUTION SRL sancțiunea avertismentului, conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001.
4. Reclamata va publica un rezumat al hotărârii în mass media.
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
  - a) cu adresa de corespondență în.
  - b). GRASS DISTRIBUTION SRL cu sediul in București, str. Radu Boiangiu Nr 8 Bl 38 SC B AP 49 Sector 1.

**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 ședința de deliberări desfășurată în data de 13.10.2021 au fost: DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

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

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

Data redactării: 19.10.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.