



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 164 Din 09.03.2022

**Dosar nr.: 89/2021**

**Petiția nr.: 1024/09.02.2021**

**Petent(ă):**

**Reclamat(ă): Agenția Națională a Funcționarilor Publici**

**Obiect:** încetarea raporturilor de muncă întrucât petenta urma să intre în concediu de creștere copil

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu sediul în

#### **II. Citarea părților**

3. 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 legală de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 1024/24.02.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 1501/24.02.2021 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit în data de 23.03.2021 ora 11.25.

5. Procedură legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

6. Petenta a fost numită în funcția de vicepreședinte, cu rang de subsecretar de stat, în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, prin decizia prim-ministrului României din data de 25.05.2017.

7. Până în luna mai 2019, petenta a lucrat efectiv, ulterior intrând în concediu medical întrucât a rămas însărcinată și prezenta risc iminent de avort.

8. La data de 06.12.2019 petenta a informat departamentul de Resurse umane din cadrul părții reclamate cu privire la faptul că, după efectuarea concediului medical, va intra în concediu de creștere copil (la data de 03.10.2019 petenta a născut, iar până la data de 04.01.2020 a fost în concediu de maternitate).



Mai mult, întrucât concediul de maternitate s-a încheiat la data de 04.01.2020, pe data de 06.01.2020 petenta a solicitat decizia de suspendare a raporturilor de serviciu.

**9.** Partea reclamată i-a comunicat că, în cazul funcției pe care aceasta o deține, raporturile de serviciu nu pot fi suspendate. Departamentul de Resurse Umane i-a comunicat petentei faptul că atât numirea cât și eliberarea din funcție se realizează prin decizia primului-ministru.

**10.** Petenta arată că, în data de 21.01.2020, a fost publicată în Monitorul Oficial al României, decizia nr. 30/2020 prin care s-a dispus eliberarea acesteia din funcție.

**11.** Astfel, prin emiterea acestei decizii, petenta nu a mai putut beneficia de indemnizație.

### **Sușinerile părților reclamate**

**12.** Partea reclamată precizează că nu are atribuții privind numirea și eliberarea din funcție a subsecretarilor de stat, această competență fiind în atribuția exclusivă a primului ministru conform art. 31 lit. d) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ coroborat cu art. 12 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 1000/2006.

**13.** Petenta nu a fost încadrată în baza unui contract individual de muncă și nu poate fi asimilată nici cu o altă funcție publică, fapt din care rezultă că nu avea un raport de serviciu specific funcționarilor publici, în acest caz neputând opera suspendarea.

### **IV. Motivele de fapt și de drept**

**14.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### **Constituția României**

Art. 16 - **Egalitatea în drepturi** „(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”

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

**Art. 2 (1)** „*În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.*”

**Art. 7.** *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:*

*a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*

## Convenția Europeană a Drepturilor Omului

### Articolul 14-Interzicerea discriminării

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

## Legea nr. 202/2002

### Articolul 10

(1) *„Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.*  
(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, Salariata/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.*

*La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.*

(6) *Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal.*

(7) *Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.”*

### Principiile de analiză

**15.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.<sup>1</sup>

**16.** Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- **la situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”<sup>2</sup> în această situație.

**17.** Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

<sup>1</sup> Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

<sup>2</sup> Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

-iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

**18.** Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:<sup>3</sup>

-existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

-existența unui criteriu de discriminare;

-existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

-tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

-existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**19.** 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 din cauza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**20.** Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, *ipso facto* și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

**21. Criteriul** reținut în prezenta cauză este cel al maternității.

<sup>3</sup> Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

22. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că partea reclamată a considerat că este necesară închierea raporturilor de muncă odată ce petenta a solicitat intrarea în concediu de creștere copil.

23. Din analiza obiectului petiției înțelegem că petenta avea calitatea de vicepreședinte cu rang de subsecretar de stat, prin decizia primului-ministru al României din data de 25.05.2017.

24. Subsecretarii de stat sunt remunerați în baza unei indemnizații, neavând un contract de muncă încheiat.

25. Dar, într-o asemenea situație, autoritatea este obligată să ofere același drepturi și să aplice același prevederi legale persoanelor care solicită concediul de creștere copil.

26. Este interzisă discriminarea pe criteriul materității conform Legii 202/2002.

27. Subsecretarii de stat pot fi asimilați lucrătorilor europeni care beneficiază de aceleași drepturi și sunt ocrotiți de lege, întrucât sunt remunerați pentru activitatea corespunzătoare funcției acestora.

28. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, creează un tratament diferențiat, disproporționat prin refuzul părții reclamate de a evalua un potențial angajat aplicând criterii neutre.

29. Colegiul director urmează să aplice reclamațiilor sancțiunea avertismentului contravențional raportat la art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000, 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.(1) coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Sancționarea părților reclamate cu avertisment, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) 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**

Nu este cazul



## **VI. 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 09.03.2022 au fost:** ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru(online), GRAMA HORIA – Membru(online), HALLER ISTVÁN– Membru, JURA CRISTIAN-Membru, LAZAR MARIA-Membru, MOȚA MARIA– Membru(online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA-Membru(Online)

**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: 20.04.2022**

**Redactată și motivată: ACF/AA**

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.

