



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 228 din 06.04.2022

**Dosar nr.:** 667/2021

**Petiția nr.:** 6174/16.08.2021

**Petenți:**

**Reclamată:** Curtea de Apel Constanța

**Obiect:** tratament diferențiat la acordarea concediului paternal

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

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

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

Curtea de Apel Constanța

#### **II. Procedura de citare**

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, prin intermediul adreselor nr. 6174/07.09.2021 și 6676/07.09.2021, a citat părțile la data 28.09.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petenților**

5. Petenții, părinții unei nou-născute în iunie 2021, reclamă tratamentul diferențiat la acordarea concediului paternal de care ar fi trebuit să beneficieze tatăl, conform prevederilor legale în vigoare.

6. Astfel, petentul, judecător, susține că i s-a refuzat acordarea concediului paternal de către reclamată. Ulterior, revenind cu aceeași solicitare față de angajator, acesta susține că i s-a acordat concediul dar fracționat. Mai mult, petentul precizează că, ulterior, concediul paternal, aprobat fracționat, a fost întrerupt de concediul medical, survenit pe fondul afecțiunilor cronice ale petentului, a vârstei, al efortului intens, lipsei odihnei și alimentării corespunzătoare. Petentul a solicitat continuarea concediului paternal, această cerere fiind aprobată de reclamată.

7. Dintre argumentele relevante pe care petentul le-a expus pentru demonstrarea tratamentului discriminator la care a fost supus, se evidențiază următoarele: concediul paternal se acordă în termenul de 8 săptămâni de la nașterea copilului și nu este un interval în care, în mod discreționar, angajatorul (în sens larg) poate să aprobe efectuarea acestuia, ci un termen de decădere în care dreptul se poate exercita,

considerându-se că, după acest interval, concediul respectiv nu mai este util din perspectiva nevoilor familiei și a scopului acordării.

8. Petentul susține că angajatorul (în sens larg) nu poate interveni în viața de familie a beneficiarului acestui concediu pentru a decide când acesta, soția și copilul său au nevoie de prezența neîntreruptă în familie; această nevoie este determinată de împrejurări extrem de diverse, de starea de sănătate a soției, de nevoile copilului, de exigențe administrative, medicale etc. care nu pot fi apreciate decât de beneficiar. Totodată, starea de oboseală acumulată în perioada imediat următoare nașterii copilului, care îngreunează desfășurarea activității, nu poate fi evaluată decât de beneficiar. Pretenția angajatorului de a evalua această nevoie și de a cenzura solicitarea concediului constituie o gravă intruziune în viața de familie a beneficiarului concediului. Refuzul efectuării concediului în perioada solicitată nu se poate justifica prin volumul de activitate și de situația celorlalți judecători din Secție.

9. Petentul, față de argumentul primit privind refuzul acordării concediului, face comparație cu alte categorii socio-profesionale deoarece, în cazul său, din cauza funcției ocupate, au fost invocate pretinse exigențe profesionale. Astfel, acestuia i se refuză acest drept care este nu doar un drept al său, ci și un drept al copilului nou-născut, interesul superior al acestuia fiind pentru îngrijire și afecțiune, în mediul familial fiind considerat de legiuitor superior altor interese. Petentul indică faptul că un coleg de-al său, din cadrul Secției II civile de contencios administrativ și fiscal, a beneficiat integral (în mod corect și legal) de acest concediu de 15 zile lucrătoare, în condițiile în care și în cadrul acestei Secții există același deficit de judecători, un volum mai mare de activitate, iar colegul respectiv avea și responsabilitățile unei funcții de conducere.

10. Mai mult, petentul consideră că această acțiune șicanatorie, în lipsa unei justificări obiective, a fost determinată exclusiv de conflictul pe care îl are împreună cu soția sa cu președintele instanței, aceștia fiind implicați în procedurile de revocare a acestuia și în diferite acțiuni în contencios administrativ prin care s-au contestat măsuri ale acestuia sau favorabile lui.

11. Petentul susține că, deși, în final, a efectuat integral concediul paternal, consideră că, prin modul în care s-a acționat, a fost supus unei victimizări și hărțuiri morale la locul de muncă. Astfel, organizarea unei ședințe a colectivului de judecători în care să se pună în discuție însăși existența unui drept legal al petentului, „înfierarea” sa pentru motivul că ar fi absentat anterior din motive de boală, a creat un mediu ostil la locul de muncă, inducându-se ideea că ar fi un judecător care nu participă la efortul colectiv, în condițiile în care acesta susține că nu a beneficiat de nicio zi de concediu medical, fiind prezent în activitate chiar atunci când starea sa de sănătate nu era perfectă, dedicându-se profesiei în detrimentul vieții familiale, iar acțiunile reclamate aduc atingere demnității sale profesionale. Atunci când a solicitat efectuarea unor zile de concediu de odihnă, fără a absenta de la ședințele de judecată, a făcut-o pentru a putea să se afle alături de soția sa la controale medicale periodice în timpul sarcinii.

### **Sușinerile reclamatei**

12. Reclamata, în punctul de vedere depus, susține că, potrivit evidențelor instanței, petentul a beneficiat de concediu paternal în perioada 08-17 iunie, concediu pentru incapacitate temporară de muncă în perioada 18-24 iunie și diferența concediului

paternal în perioada 25.06- 02.07.2021. Prin urmare, concediul paternal de care a beneficiat petentul a fost de 15 zile, potrivit legii, fiind efectuat integral în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. Legea nu prevede acordarea neîntreruptă a celor 15 zile de concediu paternal ci, dimpotrivă, se reține că prevederea legală este în sensul că durata concediului paternal este de 5 zile, conform art. 2 din lege, iar majorarea de 10 zile este acordată în baza atestatului de absolvire a cursului de puericultura, conform art. 4 din lege.

13. Așadar, reclamata susține că discriminarea pe care o invocă petentul nu este legată de neacordarea concediului, ci de acordarea acestuia în două etape, întrerupte de zilele în care activitatea specifică reclama prezența sa în instanță.

14. Mai mult, reclamata subliniază faptul că dispoziția angajatorului de acordare a concediului paternal, cu excepția zilelor de 21-22 iunie 2021, nu a produs efecte juridice. Astfel, în perioada 18-24 iunie 2021, petentul a beneficiat de concediu pentru incapacitate temporară de muncă, potrivit certificatului de concediu medical.

15. Referitor la discriminarea pe criteriul genului, reclamata susține că nu este justificată rațional și obiectiv, întrucât numai tatăl copilului nou-născut poate să beneficieze de concediu paternal. Ar putea constitui discriminare de gen, dacă pentru același tip de concediu de care beneficiază în mod similar și mamele și tații, cererea ar fi admisă pentru mame, fiind respinsă în cazul taților.

16. Referitor la discriminarea pe criteriul socio-profesional, reclamata susține că judecătorii au un specific al activității ce impune prezența în sala de judecată la termenele stabilite în dosare.

17. În privința discriminării față de alt judecător al instanței, respectiv președintele Secției a II-a Civile a Curții de Apel Constanța, reclamatul susține că situația în care s-a acordat concediul acestuia din urmă este total diferită. În acest sens, reclamata precizează că respectivul judecător a solicitat acordarea concediului paternal astfel încât să afecteze o singură ședință de judecată planificată (și nu 3, precum în cazul petentului). În cealaltă ședință planificată în cursul aceleiași luni (februarie 2021) acesta a fost prezent. În plus, reclamata susține că judecătorul în discuție este și el membru în colegiul de conducere și președinte de secție și a participat în acest an la mai multe ședințe de judecată, inclusiv ca urmare a planificării de permanență, iar în aceste condiții a beneficiat de concediu paternal doar cu afectarea unei singure ședințe de judecată. Mai mult, reclamata precizează că intenția de a beneficia de acest concediu a fost adusă la cunoștința secției, din luna noiembrie, și că a existat astfel timpul necesar unei organizări care să permită și efectuarea concediului, dar și păstrarea unui echilibru în încărcătura de dosare a fiecărui judecător, inclusiv prin măsura dispusă de titularul de complet de a acorda mai puține termene de judecată în ședința respectivă. De asemenea, la acel moment, Secția a II - a Civilă avea în activitate 15 judecători din totalul de 16 din schemă.

18. Spre deosebire de această situație, petentul a anunțat secția despre intenția sa de a beneficia de concediu paternal cu afectarea unei luni întregi de activitate abia în ziua de 07 iunie, în condițiile în care prima ședință a acestuia era planificată în data de 08 iunie. În plus, în Secția 1 Civilă erau ocupate 9 posturi din cele 12 din schemă, lipsind 1/3 din totalul judecătorilor, cu un volum de activitate în creștere în materie de litigii de muncă și asigurări sociale raportat la anul anterior, cu înlocuiri repetate ale titularilor de

complet ca urmare a pandemiei și vacanțării celor 3 posturi, preluarea stocului de dosare în urma reorganizării ce a avut loc începând cu 01.02.2021, toate acestea având un impact major asupra volumului de activitate al fiecărui membru al secției.

19.Reclamata concluzionează că petentul a beneficiat integral de cele 15 zile de concediu paternal în primele 8 săptămâni după nașterea copilului, că în zilele de 18-24 iunie acesta a invocat motive de sănătate și a beneficiat de concediu medical, situație în care nu se poate pretinde că a fost afectat caracterul efectiv al dreptului său la concediu paternal. În lipsa vreunui efect al dispoziției de neacordare a concediului paternal în perioada 21-23 iunie 2021 nu se poate pretinde vreo situație de discriminare, câtă vreme concediul paternal a fost întrerupt exclusiv de concediul medical intervenit.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept**

##### **I. Constituția României**

###### **Art. 16**

*(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

*(2) Nimeni nu este mai presus de lege.*

###### **Art. 49**

*(1) Copiii și tinerii se bucură de un regim special de protecție și de asistență în realizarea drepturilor lor.*

*(2) Statul acordă alocații pentru copii și ajutoare pentru îngrijirea copilului bolnav ori cu handicap. Alte forme de protecție socială a copiilor și a tinerilor se stabilesc prin lege.*

###### **Art. 41 – Munca și protecția socială a muncii**

*(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.*

##### **Legea concediului paternal nr. 210/1999**

**Art. 1.** (1) Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.

(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta lege.

###### **Art. 2.**

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

###### **Art. 4.**

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 10 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederea cuprinsă la alin. (1) numai o singură dată.

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

**Art. 2.** (1) 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.

**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:

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

20. **Pe fond**, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

21. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petentului, tatăl unui nou-născut, i s-a restrâns dreptul de a beneficia de concediul paternal, în conformitate cu prevederile legale.

22. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

23. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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.

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

24. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este



bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

25. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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.

26. În speța de față, Colegiul director reține că petentului i s-a refuzat inițial acordarea concediului paternal, ulterior, în urma unei noi solicitări, acestuia i s-a aprobat solicitarea, condiționat de volumul de muncă și de sarcinile profesionale, fiind fracționat.

27. Astfel, Colegiul director va analiza în ce măsură refuzul acordării dreptului concediului paternal și ulterior acordarea acestuia condiționat de sarcinile profesionale reprezintă discriminare.

28. Colegiul director reține că art. 1 alin 1 al Legii concediului paternal nr. 210/1999 prevede „*Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezenta lege, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut*” iar art. 2 alin 2 al aceluiași act normativ prevede „*Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.*”

29. Astfel, Colegiul director constată că scopul acordării acestui concediu părintelui de sex masculin este acela de participare efectivă de îndată (la cerere, în primele 8 săptămâni de la naștere a acestuia) pentru îngrijirea noului-născut și pentru sprijinirea mamei în perioada imediată a nașterii copilului.

30. Din aceste considerente, Colegiul director constată că acest tip de concediu, acordat părinților de sex masculin este unul diferit, acordat pentru un eveniment deosebit, beneficiară fiind familia nou-născutului, în vederea adaptării acesteia la necesitățile și specificul situației ocazionate de apariția noului membru al familiei, la nevoile nou-născutului, la acomodarea acestuia în noua familie și mediu, la nevoile mamei, tatăl nou-născutului fiind cel în măsură să identifice momentul la care are nevoie de acest concediu.

31. Colegiul director constată că refuzul acordării concediului paternal de către angajator sau condiționarea acordării acestuia de îndeplinirea sarcinilor sau de o anumită dată agreată reprezintă discriminare, creându-se un tratament defavorabil

între părinți (mamă și tată) sau raportat la alți tați de nou-născuți care au beneficiat de concediul paternal, nefiind aglomerați de sarcini profesionale ca petentul. Astfel, prin refuzul acordării concediului paternal la momentul solicitat de petent sau condiționarea acordării concediului de îndeplinirea unor atribuții profesionale sau de anumite date agreeate de angajator, petentul este defavorizat, acesta fiind în situația de a nu beneficia de dreptul conferit de prevederile legale, la momentul la care ar fi fost necesar.

32. Colegiul director constată, în unanimitate, faptul că fapta sesizată reprezintă discriminare, conform art. 2(1) coroborat cu art. 7 lit c) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și aplică sancțiunea avertismentului, întrucât în timpul beneficierii de concediul paternal fracționat, acesta s-a îmbolnăvit, beneficiind de un concediu medical. În atare condiții, concediul fracționat acordat de angajator nu a produs efecte juridice.

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. Faptele sesizate reprezintă discriminare conform art. 2(1) și art. 7 lit. c din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea reclamatei 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 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 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**

**DIACONU Adrian - Membru**

**HALLER István – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**LAZĂR Maria – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**POPA Claudia Sorina – Membru**

**Data redactării: 18.04.2022**

**M.L./A.B.**

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