

**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,  
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)  
**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.61**  
**din data de 06 februarie 2013**

**Dosar nr.:516/2012**

**Petiția nr.:5910/29.11.2012**

**Petentă:N.O.C.**

**Reclamați:Compania Națională Poșta Română S.A, Direcția Regională de Poștă Nord-Est**

**Obiect:Concediere. Stare de graviditate.**

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

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

**I.1.1.N.O.C.cu domiciliul ales în ...**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor:**

**I.2.1.Compania Națională Poșta Română S.A cu sediul în ..**

**I.2.2. Direcția Regională de Poștă Nord-Est cu sediul în ..**

**I.2.3. I.S., cu adresă de comunicare la ...**

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

1. Petenta, salariată a Companiei Naționale Poșta Română, în funcția de economist, în cadrul Serviciului Contabilitate al Sucursalei-Direcția Regională de Poștă Nord-Est, susține că la data de 22.05.2012 a înștiințat angajatorul cu privire la starea sa de graviditate în care se afla.

2. În luna iunie 2012, ca urmare a unor măsuri de reorganizare, angajatorul a anunțat scoaterea la concurs a posturilor din cadrul Serviciului Contabilitate, comunicând totodată că avea posibilitatea de a participa la concurs.

3. La interviul organizat din data de 22.06.2012, au fost declarate „respins” doar salariatele care aveau o legătură cu starea de graviditate, sau se aflau în concediu de creștere copil.

4. În urma interviului, petenta susține că a fost emisă decizia de concediere nr.1049/2012.

**III. Procedura de citare.**

1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 5910/4.12.2012 și părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 5991/4.12.2012, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr.137/2000, republicată.
2. La termenul de audieri din data de 17.12.2012, părțile nu au fost prezente.
3. Prin adresa nr. 382/23.01.2013 a fost solicitat un punct de vedere de la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

#### **IV. Susținerile părților. Susținerile petentei.**

1. Petenta, salariată a Companiei Naționale Poșta Română în funcția de economist în cadrul Serviciului Contabilitate al Sucursalei Direcția Regională de Poștă Nord-Est susține că la data de 22.05.2012 a înștiințat angajatorul cu privire la starea sa de graviditate în care se afla. În luna iunie 2012, ca urmare a unor măsuri de reorganizare, angajatorul a anunțat scoaterea la concurs a posturilor din cadrul Serviciului Contabilitate, comunicând totodată că avea posibilitatea de a participa la concurs.
2. La interviul organizat din data de 22.06.2012, au fost declarate „respins” doar salariatele care aveau o legătură cu starea de graviditate, sau se aflau în concediu de creștere copil.
3. La data de 27.06.2012, petenta a transmis un mail la Departamentul juridic și la Departamentul Resurse Umane din cadrul Companiei prin care a solicitat lămuriri cu privire la motivele care au stat la baza respingerii sale în cadrul interviului, solicitare rămasă fără răspuns.
4. Petenta a formulat în scris o contestație, având în vedere starea de graviditate în care se afla petenta și protecția de care ar fi trebuit să se bucure. În răspunsul primit nu se fac referiri cu privire la starea de graviditate a petentei ci doar la interviul desfășurat.
5. La data de **11.08.2012** i-a fost comunicată petentei **Decizia de concediere nr. 1049 din 04.07.2012**, cu data de 12.08.2012. Aplicarea acestei măsuri nelegale de concediere a supus petenta unui stres ce i-a provocat suferință fizică, existând riscul de a pierde sarcina.

#### **Susținerile părții reclamate.**

1. Partea reclamată, Compania Națională Poșta Română reprezentată prin reclamatul I.S., depune la dosar un punct de vedere înregistrat cu nr. 6223/17.12.2012 prin care susține faptul că petenta **deși a fost respinsă la interviul din data de 22.06.2012, nu a fost concediată** așa cum susține în petiție. Acest fapt este rezultat din **adresa ITM Iași nr. 83387 din 01.08.2012**, unde se menționează că petenta figurează cu contract de muncă activ de la data angajării 27.09.2001, aspect neprobat de părțile reclamate.
2. Petenta face afirmații care nu corespund realității și care nu au legătură cu propria persoană. A înștiințat unitatea cu privire la starea de graviditate în care se afla, la data de 22.06.2012 și a beneficiat de program redus de muncă de 6 ore zilnic, fără afectarea drepturilor salariale, chiar în absența evaluării medicului de medicina muncii, evaluare prevăzută de O.G. 96/2003.
3. Petenta a beneficiat ulterior concursului de toate drepturile ce le are un salariat în sensul că certificatele medicale au fost vizate de către unitate iar de

la data de 10 octombrie 2012, petenta se află în concediu prenatal conform certificatului medical.

4. Este de neînțeles atitudinea petentei care cu toate că s-a prezentat la concursul din 22 iunie 2012 la cererea sa, că nu a contestat modul de desfășurare a concursului decât după afișarea rezultatelor, că în urma sesizării ITM Iași a primit un răspuns din care rezulta că are contractul de muncă activ, că a beneficiat și beneficiază de toate drepturile decurgând din calitatea de salariat.

#### **Punctul de vedere exprimat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași**

1. Prin adresa nr.543/30.01.2013, Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași înaintează un raport din aplicația electronică, reprezentând registrul general de evidență a petentei în care se arată că la data de 24.01.2013 are un contract de muncă *activ* la Direcția Regională de Poștă Nord Est.

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

1. În fapt, Colegiul directoral Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu al reclamațiilor, comportament ce vizează desfășurarea raporturilor contractuale de muncă.

2. Astfel, petenta salariată – economist, în cadrul serviciului de contabilitate – Sucursala mun. Iași, din cadrul **Companiei Naționale Poșta Română S.A, Direcția Regională de Poștă Nord-Est**, susține că a înștiințat cu privire la starea de graviditate, în care se afla, încă din luna a 5-a a anului 2012. În acest sens, petenta a depus adresa nr.23491/22.05.2012, depusă și ca probatoriu la dosarul prezente cauze, adresă luată la cunoștință de către Direcție, unde se specifică, în clar că petenta urmează a fi luată în evidență, în conformitate cu starea de graviditate în care se află, urmând a beneficia de prevederile legale, specifice angajatelor aflate în stare de graviditate, respectiv OUG 96/2003.

3. Conform adresei nr.101/7666/05.07.2012, răspunsul companiei referitor la contestația depusă de petentă, cu privire la organizarea concursului de ocupare a posturilor vacante, în luna iunie a anului 2012, CN Poșta Română - DR de Poștă N-E intră în reorganizare. Astfel, în conformitate cu adresa mai sus menționată, reclamantii, prin directorul I.S., pun în vedere faptul că, urmare a Hotărârii Consiliului de Administrație nr.31/2012, prin care a fost aprobată organigrama noii structuri a C.N. Poșta Română SA, a fost demarată procedura de ocupare a posturilor de execuție, inclusiv cele din cadrul serviciului de contabilitate. În acest sens, angajatorul a comunicat faptul că există posibilitatea de participare la concur, inclusiv pentru petentă.

4. În condițiile date, în data de 22.06.2012, toate salariatele din cadrul serviciului de contabilitate, au participat la interviul organizat la sediul angajatorului. Față de aceste aspecte, petenta, prin susțineri, și prin probatoriul depus, pune în vedere faptul că, în urma interviului din data mai sus amintită, doar angajatele aflate în situații speciale, ce au legătură cu starea de graviditate, au fost declarate **respins**. În acest sens, în petiție, și în probatoriul depus, petenta face referire la situația unor colege, din cadrul serviciului de contabilitate, respectiv o colegă aflată în concediu prenatal, și o altă colegă aflată în concediu pentru îngrijire și creștere copil.

5. În urma contestației nr.3396/28.06.2012, ce privea condițiile de desfășurare a concursului din data de 22.06.2012, în urma cărui petenta a fost declarată respins, aceasta a primit răspunsul nr.101/7666/05.07.2012, prin care petentei i se aduce la cunoștință condițiile în care a fost organizat concursul, faptul că petenta a participat în baza opțiunii formulate de către aceasta și faptul că, în ce privește contestația depusă de către petentă, aceasta este respinsă ca neîntemeiată, deoarece concursul a fost organizat și s-a desfășurat, respectând condițiile „Procedurii de ocupare a posturilor vacante de execuție dincadrul organigramei CNPR, nr.101/6444/01.06.2012”.

6. Având în vedere probatoriul depus în prezenta cauză, Colegiul reține că a fost emisă Decizia de Concediere a petentei, nr.1049/04.07.2012, față de nepromovarea concursului – interviu – organizat în condițiile Hotărârii Consiliului de Administrație nr.31/30.05.2012, ce reglementează noua structură organizatorică a CN Poșta Română SA, prin care a fost prevăzută desființarea efectivă a unui număr de 772 posturi și inițierea procedurilor de concediere colectivă.

7. **În drept**, Colegiul Director are în vedere dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, pentru prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, care la **art.1 alin.2** prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ... e) drepturi economice, sociale și culturale, în special: IV) dreptul la sănătate, dreptul la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; ...”*, iar la **art.2 alin.1** prevede că *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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”*.

8. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; **Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art.1 alin.3 din ordonanță; Existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.**

9. Raportat la situația prezentei cauze, Colegiul directorare în vedere dispozițiile art.2 alin.5, care dispune că **Constituie hartuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant**

**ori ofensiv.**

10. **Hărțuirea** reprezintă o formă de discriminare introdusă în urma procesului de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE, privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, precum și dispozițiile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

11. Astfel, pentru a ne afla în situația unei fapte de discriminare, potrivit art2 alin.5, este necesar îndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute de aceasta. În aceste sens, reținem că fapta de hărțuire este individualizată printr-un comportament ce poate îmbrăca diferite forme (*orice comportament*). Sintagma folosită de legiutor, *orice comportament*, denotă dorința legiutorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, ceea ce permite reținerea unor situații diferite în practică, putând varia de la caz la caz (afirmații, gesturi, acte sau fapte).

12. Ceea ce interesează și în acest caz, este ca motivul comportamentului în sine, să constea în existența unui **criteriu** de discriminare, astfel precum acesta este reținut de legiutor. Prin folosirea sintagmei *orice alt criteriu*, pe lângă enumerarea unor criterii, în cuprinsul dispoziției legale, nu face decât să întărească protecția efectivă pe care această dispoziție o introduce, practic oferind posibilitatea reținerii oricărui alt element, nespecificat de lege, dar care este determinant în săvârșirea faptei.

13. Manifestarea comportamentului pe baza oricărui criteriu, trebuie, într-un final să conducă la *crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant*, pentru persoana care este supusă unui asemenea comportament.

14. De reținut că, în ce privește acest aspect, față de forma de înovăție cu care sunt săvârșite faptele de discriminare, folosirea sintagmei *orice comportament*, poate avea în vedere inclusiv faptele săvârșite din culpă, esențial în această formă de discriminare fiind îndeplinirea condiției de creare a unui cadru intimidant ostil sau degradant.

15. O **particularitate** a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de OG nr.137/2000, republicată, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de OG nr.137/2000, aceasta **nu presupune existența situației analoage, comparabile**. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru **intimidant**, ostil sau degradant, pentru petent, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art.2 alin.5 din Ordonanță. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane, pe lângă alte drepturi, ce pot face obiectul diferitelor cauze. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supus.

16. Raportate la cele expuse, Colegiul reține că prezenta cauză are în vedere drepturile și obligațiile ce izvorăsc din raporturile contractuale de muncă, nerespectarea a căroră, relativă prezentei spețe, a avut în vedere criteriul sexului, respectiv al stării de graviditate.

17. Tot relativ prezentei cauze, Colegiul directorse raportează și la dispozițiile din capitolul II al Ordonanței nr.137/2000, republicată, **Dispoziții Speciale**, respectiv art.6 lit.a, care dispune că *Constituie **contravenție**, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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 munca și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de munca; ...*

18. De asemenea, raportat la obiectul prezentei cauze, Colegiul directorare în vedere și dispozițiile speciale ale OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, respectiv ART. 1 *Prezenta ordonanța de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru: a) salariate gravide și mame, lauze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de munca sau raporturi de serviciu cu un angajator; (...)* (2) *În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25. ART. 2 În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:(...) c) **salariata gravidă** este femeia care anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare;(...). ART. 21 (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul: a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa; b) salariatei care se află în concediu de risc maternal; c) salariatei care se află în concediu de maternitate; d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani; e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani. (...). (3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii. ART. 23 În cazul în care o salariată **contestă** o decizie a angajatorului, **sarcina probei** revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.*

19. Astfel, observăm faptul că dispozițiile speciale ale Ordonanței, stabilesc un regim juridic special, cu respectarea anumitor condiții. Raportat la obiectul prezentei cauze, condiția esențială ce trebuia respectată de către angajata petenta, consta în anunțarea angajatorului despre starea de graviditate în care se fală, condiție asumată și îndeplinită de către petentă, având în vedere probatoriul depus în cauză, respectiv adresa nr.23491/22.05.2012.

20. De asemenea, observăm că art.21 din ordonanța mai sus precizată, dispune că este interzisă încetarea raporturilor de muncă în cazul salariatei prevăzute de art.2 lit.c-e, respectiv, raportându-ne la situația petentei, avem în vedere situația prevăzută de art.2 lit.c.

21. Dispoziția specială mai sus prezentată, în cadrul art.23, vine și face precizarea principiului răsturnării sarcinii probei, respectiv dispune că *În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.*

22. În acest sens, Colegiul directorare în vedere și cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise** (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

23. În mod similar, potrivit **art.20 alin.6 din O.G. 137/2000**, republicată, „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare*”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă** de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamante, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

24. De asemenea, potrivit **art. 272 din legea nr.53/2003, Codul Mucnii, actualizat**, **“Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.”** Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.

25. În același sens, s-a reținut (Decizia nr. 433/2011) că „*această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă*

*și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe".*

26. Dispozițiile art. 272 sunt aplicabile nu doar atunci când angajatorul este reclamant, ci și atunci când el este pârât (ce reprezintă în practică cea mai frecventă situație).

27. Având în vedere cele mai sus expuse, Colegiul director constată că petiția introductivă de procedură îndeplinește condițiile minimale stabilite de OG nr.137/2000, republicată, că petenta a depus minimul de probatoriu ce permite reținerea unei prezumții de discriminare, având în vedere criteriul interzis al sexului, în relație directă cu starea de graviditate a acesteia, că angajatorul nu și-a asumat obligația legală presupusă de principiul răsturnării sarcinii probei – nu a dovedit situația juridică în care se află petenta, la momentul depunerii petiției, devreme ce la dosar este depus probatoriu din care rezultă respingerea la concursul (interview) organizat în urma Hotărârii Consiliului de Administrație nr.31 din data de 30.05.2012, respectiv concedierea de jure a acesteia, prin Decizia de concediere nr.1049/04.07.2012.

28. Față de cele expuse, Colegiul directoral CNCD **constată existența unei fapte de discriminare**, respectiv constată **încălcarea dispozițiilor art.2 alin.5 coroborate cu dispozițiile art.6 lit.a** din ordonanță, devreme ce suntem în prezența unui comportament al părților reclamate (emiterea deciziei de concediere), ce a avut în vedere criteriul sexului (respectiv starea de graviditate a petentei), în cadrul unui raport contractual de muncă, ce a condus la crearea unei stări de ostilitate, intimidare pentru petentă, raportul de cauzalitate dintre faptă și criteriu, fiind în această situație, un raport direct, respectiv cauza ce a stat la baza comportamentului sesizat, a fost reprezentată de starea de graviditate a petentei.

29. Față de aceste aspecte, având în vedere dispozițiile art.26 din OG nr.137/2000, republicată, Colegiul dispune **sanționarea contravențională a reclamatului Compania Națională Poșta Română S.A - Direcția Regională de Poștă N.E., prin Director I.S., cu amendă contravențională în cunatum de 2000 lei.**

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 prezentate intră sub incidența dispozițiilor art.2 alin.5, art. 6 lit.a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Se sancționează partea reclamată prin Director I.S., cu amendă contravențională în cunatum de 2000 lei, potrivit art.26 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
3. Clasarea dosarului.
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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

La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Sectorului 2 București, conform O.G. nr. 2 din 12 iulie 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) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

#### **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

CAZACU IOANA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată de către:**

**V. A. V.** – Membru Colegiul director CNCD

**V. D.** – Asistent Colegiul director al CNCD

**Data redactării: 13.02.2013**

**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.