



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
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.509
din data de 04.09.2013

Dosar nr.: 247/2013

Petiția nr.: 1577/08.03.2012

Petent: C.O.V.

Reclamat: I.S., Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile.

Obiect: Concediere de la locul de muncă în timp ce se afla în concediu pentru creșterea copilului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C.O.V

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau părților reclamate

I.2.1. I.S.

I.2.2. Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

1. Petenta susține că în perioada 17.04.2012-01.02.2013, în timp ce se afla în concediu pentru creșterea copilului a fost anunțată că postul pe care-l ocupa s-a desființat, urmând ca atunci când va relua activitatea să i se desfacă contractul individual de muncă.

III. Procedura de citare

1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 1577/12.03.2013, părțile reclamate au fost citate prin adresele nr. 1682/12.03.2013.

2. La termenul de audieri stabilit pentru data de 11.04.2013, părțile au fost prezente.

3. În cadrul ședinței de **audieri**, părților li s-a comunicat invocarea **excepției de necompetență** materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în ce privește **nelegalitatea Deciziei de concediere și emiterea unei alte decizii de revocare a concedierii**.

IV. Susținerile părților

IV.1. Susținerile petenților

1. Petenta susține că în perioada 17.04.2012-01.02.2013, în timp ce se afla în concediu pentru creșterea copilului a fost anunțată că postul pe care-l ocupa s-a desființat, urmând ca atunci când va relua activitatea să i se desfacă contractul individual de muncă.
2. La 30.01.2013, față de cererea petentei de a-și relua activitatea, a primit răspunsul pozitiv al angajatorului prin Directorul Executiv. O dată cu prezența petentei la locul de muncă i s-a comunicat Hotărârea Consiliului Director al FDSC din 17 decembrie 2012 prin care s-a hotărât desființarea postului pe care-l ocupa petenta, atribuțiile de serviciu fiind preluate de către Directorul Economic.
3. În motivarea hotărârii Consiliului Director s-a susținut faptul că reorganizarea internă se datorează dificultăților de natură financiară cu care se confruntă angajatorul.
4. Fiind supusă unor presiuni pentru a o determina să-și dea demisia și de a accepta în compensare două salarii, petenta a fost amenințată ca va intra în șomaj tehnic și tot va fi concediată.
5. Petenta susține faptul că Hotărârea Consiliului Director de desființare a postului de Director Financiar și înființarea concomitentă a postului de Director Economic și preluarea atribuțiilor este discriminatorie, și în egală măsură netemeinică și **nelegală în raport cu dispozițiile prevăzute de Codul Muncii**.
6. Petenta face precizarea că s-a considerat pe nedrept că nu-și poate exercita în egală măsură atribuțiile de mamă și de angajat în același timp. Atribuțiile petentei au fost preluate de către o persoană de gen masculin, Lucian Ioniță.
7. **Criteriul invocat de petentă este „responsabilitatea familială”** și raportat la prevederile art. 6 lit.a din O.G. 137/2000, beneficia de protecție legală pentru că urma să se întoarcă din concediul pentru creșterea copilului.
8. Deși partea reclamată invocă motive economico-financiare ale societății, în același timp **înființează alte 9 posturi**, astfel neexistând o justificare obiectivă la desfacerea contractului de muncă al petentei, fiind încălcat principiul protecției maternității și securității femeilor care și-au reluat activitatea după perioada de concediu pentru creșterea copilului
9. Partea reclamată a procedat în mod similar cu angajatele care s-au întors din concediul pentru creșterea copilului, întâmpinând o serie de dificultăți.
10. Petenta solicită sancționarea comportamentului sesizat, conform dispozițiilor OG nr.137/2000.

IV.2. Susținerile părților reclamate

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr.2663/11.04.2013, partea reclamată susține faptul că, dispoziția de încetare a contractului de muncă al petentei a fost emisă în cadrul procedurii de restructurare a posturilor din cadrul Fundației datorită dificultăților economice și financiare cu care se confruntă.

2. Datorită dificultăților economice și financiare generate de întârzierile în rambursarea cheltuielilor efectuate în cadrul proiectelor finanțate din fondurile structurale, partea reclamată a acumulat datorii către furnizori în valoare de 391.000 lei, iar salariale au fost plătite în procentde 75% pentru luna iunie 2012 și 50% pentru lunile iulie și august 2012. Măsura decisă de către CD al FDSC a fost de restructurare a posturilor și atribuțiilor, în special în departamentul financiar – contabilitate, care genera cele mai multe costuri neacoperite.
3. În momentul întoarcerii la locul de muncă al petentei, i s-a propus poziția liberă de Responsabil financiar, ofertă pe care aceasta a refuzat-o. În aceste condiții, a fost luată măsura de încetare a contractului de muncă.
4. Reorganizarea intervenită ca urmare a dificultăților financiare și economice a vizat o serie de posturi și nu persoanele care le ocupau. Reducerea de la 3 posturi de conducere în departamentul financiar la o singură poziție s-a avut în vedere distribuția atribuțiilor și responsabilităților într-un mod cât mai eficient și care să conducă la reducerea costurilor.
5. Din previziunile financiare pentru anul 2013 rezulta că dintr-un total cost salarial de 654.000 Euro, 31% din acest cost nu era acoperit de contracte cu o pondere crescută pentru perioada septembrie-decembrie 2013.
6. Decizia de încetare a contractului de muncă a fost revocată în data de 8 martie 2013 în interiorul perioadei de preaviz. În perioada februarie-martie 2013, după data comunicării deciziei de încetare a contractului de muncă, au fost aprobate sau semnate mai multe contracte importante care oferă posibilitatea de a acoperi o mare parte din costurile departamentului financiar contabilate.
7. Prin decizia directorului executiv a fost revocată decizia de încetare a contractului de muncă în perioada în care petenta se afla în preaviz. Partea reclamată, prin conducere a luat decizia de reîncadrare a petentei în activitatea curentă în departamentul financiar contabil.
8. Măsura încetării contractului de muncă nu mai produce efecte și prin urmare a dispărut posibilitatea aprecierii prin raportare la legislația din domeniul combaterii discriminării. Începând cu data de 8 martie 2013, contractul de muncă își produce efectele pe durată nedeterminată.
9. Buna credință a părții reclamate a fost demonstrată pe întreaga durată de la întoarcere. Petenta a beneficiat de un drept de a absenta de la serviciu de la întreaga durată de 8 ore pentru a-și căuta un loc de muncă în perioada de preaviz.
10. La data la care i s-a comunicat telefonic că s-a dispus revocarea deciziei de încetare a contractului de muncă și i s-a solicitat prezentarea la serviciu, din discuția avută a reușit că petenta se afla la biroul unui alt angajator, astfel a fost întărită suspiciunea că petenta deja lucra în altă parte și se dorea darea în judecată a FDSC și să obțină eventuale daune și salarii retroactiv, în urma acestui demers al petentei.
11. Afirmațiile petentei cu privire la comportamentul față de alte mămică reîntoarse din concediul pentru creșterea copilului nu sunt adevărate. Angajata G.M. încadrată pe postul de responsabil financiar a preluat și atribuțiile de receptionist fără a i se afecta salariul. Doamna G.C. a acceptat postul de

responsabil financiar în cadrul departamentului, implicit cu o reducere a salariului, anterior deținând o funcție de conducere.

12. Postul de director economic era înființat încă de la data de 29.04.2011 și a avut ca principala atribuție coordonarea întregii activități economice și financiare a organizației, asigurarea planificării financiare pe termen lung precum și asigurarea legăturii dintre departamentele ce implementează proiectele și departamentul financiar.

13. Procedura privind încetarea contractului de muncă a petentei nu a avut la bază criteriul de gen feminin, ci s-a datorat restructurării unor posturi. Din 37 de posturi din cadrul FDSC, 27 sunt ocupate de persoanele de gen feminin, în comitetul de conducere sunt 3 femei și 2 bărbați.

14. În anul 2012, 6 angajate au beneficiat de concediu îngrijire copil. Din cele 6 angajate 4 s-au întors la serviciu iar celelalte două au decis încetarea contractului de muncă din propria lor inițiativă.

15. FDSC este o organizație care își derulează activitatea pe baza proiectelor aflate în derulare și care sunt obiectul unor licitații, competiții sau concursuri de idei. Reorganizarea activității este aplicabilă și în situația în care volumul proiectelor scade fără a acumula datorii sau a întâmpina imposibilități de plată.

V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, ce are în vedere desfășurarea raporturilor contractuale de muncă, dintre părțile din prezenta cauză. Astfel, reținem că în perioada în care petenta se afla în concediu de creștere copil, în data de 17 decembrie 2012, a fost adoptată Hotărârea Consiliului Director al FDSC, prin care s-a decis reorganizarea și desființarea unor posturi din cadrul FDSC, printre care și cel ocupat de petentă, de Director Financiar.

2. Conform celor depuse la dosarul cauzei, rezultă că au fost desființate un număr de 7 posturi, dintre care 2 au vizat departamentul din care făcea parte petenta, departament în cadrul căruia a rămas o singură poziție de director, alte două fiind desființate.

3. Față de aceste aspecte, reținem că petenta depune cerere de reluare a activității în data de 30.01.2013. Odată revenită pe post, petenta, în data de 05.02.2013, a fost informată de decizia CD FDSC, prin care i-a fost desființat postul, prin Notificarea nr.201. Prin aceeași notificare, petenta a fost informată că poate opta pentru un post de Ofițer financiar sau responsabil financiar, concomitent cu diminuare salariului brut.

4. Prin Decizia nr.226/07.02.2013, petenta a fost cocendiată, având în vedere răspunsul negativ al acesteia, față de oferta făcută, pentru celelalte două posturi.

5. Ulterior emiterii deciziei de concediere, în cadrul perioadei de preaviz, s-a revenit asupra deciziei de concediere, față de o anumită situație financiară, care permite reclamatei reîncadrarea pe funcția deținută de petentă anterior emiterii deciziei în speță.

6. Față de aspectele sesizate, petenta solicită constatarea faptei de discriminare.

7. În același timp, petenta, față de decizia de concediere, susține că aceasta a fost total nelegală, invocând aspecte ce țin de diferite facilități și drepturi dispuse de legiutor în folosul persoanelor aflate sau întoarse din concediul de creștere al copilului.

8. Relativ la aspectul de nelegalitate pus în discuție, în cadrul ședinței de audieri dispusă în cauză, a fost invocată excepția de necompetență materială a CNCD, conform art.28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, considerând că asupra acestui aspect, Consiliul, prin atribuțiile prevăzute de OG nr.137/2000, republicată, nu se poate pronunța.

9. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că *„(1) 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.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent . (...)”*

10. Față de acest aspect, Colegiul Director observă că este pus în discuție un aspect ce ține de neconcordanța deciziei de concediere cu dispozițiile legale în vigoare. În acest sens, Colegiul reține faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit art.16, 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”*. De asemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, *„responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi”* și în conformitate cu art.19alin.1, care specifică competențele CNCD, *„Consiliul isi exercita 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”*. Deasemenea, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, *„Persoana care se considera discriminată poate formula, în fata instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”*.

11. Astfel, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul

materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

12. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra aspectelor care țin de legalitatea sau nelegalitatea actelor sesizate, cu atât mai mult cu cât este pusă în discuție, nelegalitatea unei decizii de concediere, nelegalitate, care conform dispozițiilor legale în vigoare se poate pronunța numai instanța de judecată, aceasta fiind singura în măsură a dispune și în consecința în care este constatată nelegalitatea unei decizii de concediere.

13. Revenind la fondul cauzei, Colegiul Director observă că, chiar dacă reclamații au revenit asupra decizie de concediere, în interiorul perioadei de preaviz, efectele acesteia au fost produse, fără a fi afectate de opțiunea petentie de a-și căuta/obține un alt post de muncă.

14. Partea reclamată susține că a existat un număr de 7 concedieri, dintre care 2 în cadrul departamentului financiar. Față de aceste, observă că nu este depusă la dosar hotărârea CD FDSC. Nu sunt cunoscute criteriile avute în vedere la luarea hotărârii. La dosar sunt depuse doar decizia de concediere a petentei, fișe de post, contracte, acte adiționale și organigrama, înainte și după restructurarea din 2012.

15. **În drept**, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"*.

16. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

17. 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.

18. **Colegiul** reiterează că 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). 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 unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

19. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, 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, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

20. Astfel, **natura discriminării**, sub aspectul ei **constitutiv**, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că **raportul de cauzalitate este indirect**, și cu atât mai mult în cazul **hărțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță „*comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

21. În consecință, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un **raport de cauzalitate direct sau indirect** între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

22. În 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 pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții 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 intezise (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). 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.

23. 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 infățișare.**” 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.

24. 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”.

25. 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).

26. Relativ la dispozițiile legale în domeniu, Colegiul Director are în vedere dispozițiile **art.2 alin.1**, după cum am precizat. De asemenea, prezenta cazului presupune și incidența **art.6 lit.a** din OG nr.137/2000, republicată (*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: a. încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; ...*).

27. Față de aceste aspecte, în evidențierea elementelor faptei de discriminare, precum acestea sunt reținute și definite de OG nr.137/2000, republicată, Colegiul observă că, în ce privește *Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință*, acesta este reținut sub forma dispoziției de concediere a petentei.

28. Cu privire la *Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1*, Colegiul observă că în speță, este vorba despre criteriul de sex (conform criteriilor enumerate de art.2 alin.1), de vreme ce speța are în vedere concedierea petentei, în interiorul perioadei de concediu medical pentru creștere copil, strict legat de elementul de maternitate.

29. Cu privire la *Tratamentul diferențiat să aibe ca **scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui **drept recunoscut de lege*****, Colegiul are în vedere mai mult efectele rezultate în urma emiterii deciziei de concediere. Astfel, relativ la dreptul încălcat, Colegiul Director are în vedere dreptul la muncă al petentei, precum și dreptul de a nu fi supusă unor condiții discriminatorii în exercitarea/derularea contractului de muncă.

30. Cu privire la *Existența unor persoane sau **situații aflate în poziții comparabile**, conform art.1 alin.3 din ordonanță*, având în vedere criteriul reținut în speță, Colegiul se raportează la **cauza Curții Europene de Justiție – Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jong VOLWASSENEN**, decizie care reține că, relativ la criteriul de maternitate, nu trebuie dovedită existența unei situații comparabile, aceasta reținută per se, prin simplul criteriu reținut în cauză.

31. Cu privire la *Existența unei **legături de cauzalitate** între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare*, Colegiul, față de dispozițiile art.2 alin.1, reține că în cauză este un raport de cauzalitate directă între faptă și criteriul de discriminare reținut.

32. În consecință, față de aspectele evidențiate, Colegiul Director al CNCD constată existența unei fapte de discriminare, conform dispozițiilor art.2 alin.1 și art.6 lit.c) din OG nr.137/2000 republicată, actualizată coroborate cu dispozițiile **art.6 alin.1** „Este interzisă orice forma de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1)”. și **art.37 alin.3** „Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către: ... b) Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constatate în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), precum și ale art. 14-22.”, ale legii 202/2002 actualizată.

33. Având în vedere dispozițiile cuprinse în art.26 alin.1 și ale art.26 alin.2 și alin.2[^]1 din OG nr.137/2000, republicată actualizată, Colegiul Director al CNCD sancționează partea reclamată FDSC, cu amendă contravențională în valoare de 2000 de 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. În ce privește solicitarea de anulare a deciziei de concediere și de a emite o altă decizie de reluare a activității, admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Faptele prezentate constituie discriminare potrivit art.2 alin.1 și art.6, lit.a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coraborat cu dispozițiile art.37 alin.3 din Legea 202/2002 actualizată.
3. Se sancționează partea reclamată, Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, cu 2000 lei, potrivit art.26 alin.1 și 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
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 Administratia Finantelor Publice a Sectorului 6 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

BERTZI THEODORA-Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

ANAMARIA PANFILE – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Hotărâre redactată de către:

V.A.V.– Membru Colegiul Director al CNCD

V.D.– Asistent Colegiul Director al CNCD

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.