



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. 198
din data de 26.03.2014

Dosar nr.: 550/2013

Petiția nr.: 4631/09.07.2013

Petent: IIG

Reclamat: SC RIN Hotel Management SRL

Obiect: Refuzul angajatorului de începere a activității profesionale a petentei, care solicită revenirea din concediu creștere copil mai devreme de 1 an, urmată de concedierea acesteia.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. IIG, București, str.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. SC RIN Hotel Management SRL,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Obiectul petiției se referă la refuzul angajatorului cu privire la reîntoarcerea petentei din concediul de creștere copil mai devreme de un an, pentru a beneficia de stimulentele de inserție, urmată de concedierea acesteia.

III. Procedura de citare

3.1. 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 de citare a părților.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 4631/13.08.2013 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.09.2013, la sediul CNCD. La termen, petenta s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 5352/13.08.2013, a fost citat reclamatul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.09.2013, la sediul CNCD. La termen, reclamatul s-a prezentat. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Prin rezoluția nr. 2/31.10.2013 s-a dispus de către titularul dosarului, investigații la locul de muncă al petentei.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 4631/09.07.2013, petenta susține că a fost angajata intimitei de la data de 01.11.2007 până la data de 27.09.2012.

4.1.2. Petenta susține de asemenea, că urmare intrării în concediu de creștere copil, până la vârsta de 1 an, a avut suspendat contractul de muncă până la data de 31.08.2012.

4.1.3. Petenta precizează că la data de 25.07.2012, a solicitat prin adresa nr.862/25.07.2012, reînceperea activității cu data de 27.08.2012, anterior concediului de până la 1 an, pentru a putea beneficia de stimulentele de inserție. În acest sens, petenta susține că solicitarea a fost respinsă și că prin adresa nr. 1361/27.08.2012 partea reclamată i-a precizat că trebuie să se prezinte la serviciu la data de 31.08.2012.

4.1.4. Petenta susține că a insistat printr-o altă adresă reluarea activității, însă reclamata a refuzat din nou și i-a solicitat să formuleze o nouă cerere pentru reluarea activității începând cu data de 31.08.2012.

4.1.5. Petenta susține că odată cu emiterea deciziei de reluare a activității, după întoarcerea din concediu pentru îngrijirea copilului de până la 1 an, i-a fost înmănat concomitent și preavizul de concediere, deși legea interzice expres. În acest sens, în temeiul prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, petenta solicită constatarea discriminării.

4.1.6. Prin adresa înregistrată la CNCD sub nr.6252/30.09.2013, petenta urmare a ședinței de audieri aduce următoarele completări la dosar:

- că începând cu anul 2010 toți angajați hotelului Rin Grand – indiferent de compania cu care aveau contract, au avut posibilitatea de a beneficia de carduri de sănătate Medlife inclusiv rude și prieteni, abonamentele fiind achitate de către angajați în baza unor chitanțe emise de SC.Rin Hotel Management SRL.

- că în momentul intrării în concediu prenatal, precum și pe durata concediului de maternitate a beneficiat atât domnia sa cât și fiul acesteia de abonamentele Medlife emise pe SC Rin Hotel Management SRL.

- că la data de 28.03.2012 s-a solicitat emiterea cardurilor pe noua companie înființată, respectiv, SC RIN HOSPITALITY COMPANY SRL, atât petenta cât și fiul acesteia primind de la societate noile carduri.

- că a beneficiat de aceste abonamente până la data de 31.08.2012, dată la care odată cu concedierea l s-a spus că nemaifiind angajata companiei, nu mai poate beneficia de aceste abonamente. Deși a solicitat să fie pusă pe lista rudelor sau a prietenilor, cum sunt și alți colegi, a fost refuzată, și în această situație petenta considerându-se discriminată.

4.1.7. Petenta mai susține de asemenea, că alte două persoane din departamentul de evenimente condus de domnia sa, respective, IT și RT, au fost de două ori în concediu maternal, ambele fiind în continuare angajate la Rin Grand Hotel, tot în același departament. În acest sens petenta susține că ITa reînceput activitatea la data de 07.05.2013, iar RT la data de 02.09.2013, respective și-a reluat activitatea mai devreme de un an și beneficia de stimulente de inserție, angajatorul acceptând acest beneficiu pentru angajată, iar pentru petentă l s-a respins acest drept.

4.1.8. Petenta susține că un alt element important este faptul că noua companie înființată SC RIN HOSPITALITY COMPANY SRL are același acționariat ca și vechea firmă SC RIN HOTEL MANAGEMENT SRL, astfel reieșind clar că a fost vorba de o mutare a angajaților de pe o firmă pe alta. Petenta susține, de asemenea, că la sfârșitul anului 2011 compania SC RIN HOTEL MANAGEMENT AVEA PROFIT(atașat extras de pe site-ul Ministerului de Finanțe).

Susținerea reclamatului

5.1.1. Reclamatul prin adresa înregistrată la CNCD sub nr.6253/30.09.2013, susține că în perioada octombrie 2008 - martie 2012 principala activitate desfășurată de către reclamată a fost administrarea Complexului Hotelier Rin Grand Hotel, activitate care a impus dezvoltarea structurii organizatorice și funcționale a subscrisei. Astfel, în martie 2012 subscrisa avea un număr de 623 de angajați organizați în mai multe departamente cu atribuții specifice, care făceau posibilă administrarea tuturor activităților complexului hotelier. La începutul anului 2012 raporturile de

administrare, în temeiul căruia subscrisa administra Complexului Hotelier Rin Grand Hotel au încetat, situație în care principala activitate a societății nu a mai putut fi exercitată. În acest context economic dificil conducerea subscrisei **a hotărât restructurarea societății** în vederea rentabilizării activității prin luarea unor măsuri imediate care să ducă la o scădere a cheltuielilor și respectiv la o creștere a veniturilor. Astfel, având în vedere încetarea raporturilor contractuale în baza cărora reclamata administra Complexului Hotelier Rin Grand Hotel **s-a hotărât desființarea definitivă a 554 de posturi (128 de funcții) din Organigrama societății inclusiv a postului de Director Organizare Evenimente ocupat de către reclamantă.**

5.1.2. Reclamata menționează că, în temeiul Contractului individual de muncă nr. 47.434 / 20.10.2008 reclamanta a fost angajata subscrisei în funcția de Director Organizare Evenimente în perioada 7.0.10.2008 - 27.09.2012, având un salariu lunar brut în valoare de 4.990lei, în perioada 01.12.2011 - 30.08.2012 Contractul individual de muncă a fost suspendat în temeiul art. 51 lit. a din Codul muncii pentru creștere și îngrijire copil. Prin Decizia nr. 661/**31.08.2012** a decis reluarea activității după suspendarea pentru creșterea copilului, reclamanta reluându-și activitatea în funcția de Director de departament organizare evenimente. Având în vedere Decizia Administratorului Unic din data de 28.03.2012 prin care a fost hotărâtă restructurarea activității subscrisei prin desființarea definitivă a 554 de posturi (128 de funcții), inclusiv postul de Director Organizare Evenimente ocupat de către reclamantă, la data de **31.08.2012** subscrisa a comunicat reclamantei Preavizul nr. 1364/31.08.2012 prin care aceasta a fost informată că în conformitate cu dispozițiile art. 75 alin 1 din Codul muncii i se acordă un preaviz de 20 de zile lucrătoare, începând cu data de 31.08.2012 și până la data de 27.09.2012, dată la care contractul individual de muncă urma să înceteze. Astfel, după împlinirea termenului de preaviz de 20 de zile, prin decizia nr. 665/27.09.2012 subscrisa a hotărât încetarea Contractului individual de muncă al reclamantei în conformitate cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, concedierea fiind determinată de desființarea locului de muncă în contextul reorganizării activității societății. De asemenea, prin decizia sus menționată reclamanta a fost informată cu privire la faptul că subscrisa nu dispune de alte posturi vacante compatibile cu pregătirea profesională și capacitatea de muncă a reclamantei.

5.1.3. Reclamata susține că, cauza desființării postului reclamantei este reală și serioasă, fiind justificată de dificultățile financiare ale subscrisei. Restructurarea activității reclamantei, a avut drept cauză dificultățile financiare reale înregistrate în urma încetării raporturilor contractuale în temeiul cărora subscrisa a administrat Complexul Hotelier Rin Grand Hotel. Susținerea reclamantei cum că angajatorul a vizat în mod direct persoana reclamantei și că nu ne aflăm în prezența unei concedieri care nu ține de persoana salariatului nu poate fi primită.

5.1.4. Reclamata susține că societatea care administrează complexul hotelier a angajat o parte din foștii salariați ai subscrisei, fără ca acest aspect să poată fi considerat un transfer al angajaților pe criterii selective, **întrucât această societate nu are nicio legătură cu subscrisa, având un acționariat și o conducere distinctă.**

5.1.5. Reclamatul susține că, concedierea petentei nu a creat niciun fel de discriminare față de alți angajați ai subscrisei aflați în aceeași situație. Concedierea a avut o cauză economică și nu a fost făcută cu intenția de a discrimina petenta în raport cu alți angajați.

Susținerea echipei de investigații

În scopul atingerii obiectivelor investigației dispuse de titularul dosarului nr. 550/2013, echipa de investigație (formată din Șef Serviciu Inspecție Silvia Dumitrache și consilier juridic Valeriu Solomon) a consultat Procesul verbal de audieri din data de 10.09.2013, precum și documentația depusă de partea reclamată în data de 30.09.2013 - termen acordat de Colegiul director al C.N.C.D. pentru depunerea de concluzii scrise împreună cu completarea documentației probatorii. Ca urmare a constatării nedepunerii de către partea reclamată, până la termenul acordat, a înscrisurilor referitoare la persoanele despre care s-a făcut vorbire în timpul audierilor din data de 10.09.2013 (DD G,IT R și N R), echipa de investigație s-a deplasat la sediul Rin Grand Hotel în data de 19.11.2013, unde a purtat discuții cu domnul MFD, avocatul S.C. Rin Hotel Management S.R.L..

Ca urmare a întrebărilor echipei de investigație domnul MFD a susținut că doamna IIG a contestat în instanță decizia de concediere, Tribunalul București amânând pronunțarea pentru data de 20.11.2013. De asemenea avocatul S.C. Rin Hotel Management S.R.L. a reiterat faptul că disponibilizarea doamnei IIG a intervenit pe fondul unei măsuri de restructurare a societății prin deființarea definitivă a 554 de posturi, fiind astfel vorba de o decizie care nu a privit-o în mod special pe respectiva salariată (de unde reiese că pierderea dreptului de a primi stimulente de inserție nu poate fi imputată conducerii societății ca urmare a unei așa zise fapte de discriminare săvârșită asupra respectivei persoane).

În ceea ce privește persoanele despre care petenta a susținut că s-ar fi aflat într-o situație similară cu a dumneai, domnul MFD ne-a comunicat următoarele:

- DD a lucrat în Departamentul de Vânzări, deținând **funcția de agent de vânzări**; aceasta a înaintat cerere de aprobare a suspendării CIM pentru concediu pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani în data de 09.12.2011, iar în data de 12.09.2013 a înaintat atât cererea de încetare a suspendării concediului pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani cât și solicitarea de încetare a contractului de muncă prin acordul părților (ca urmare fiind emisă Decizia nr. 14/12.09.2013 de desfacere a contractului de muncă);

-ITI R a lucrat în Departamentul de Vânzări, deținând **funcția de agent de vânzări**; aceasta a înaintat cerere de aprobare a suspendării CIM pentru concediu pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani în data de 11.08.2011, în data de 03.05.2013 a înaintat cererea de încetare a suspendării concediului pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani, iar în data de 31.05.2013 a depus solicitarea de încetare a contractului de muncă prin acordul părților (ca urmare fiind emisă Decizia nr. 8/31.05.2013 de desfacere a contractului de muncă);

- Năstase RE nu a solicitat concediu pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani; în data de 28.03.2013 a depus solicitarea de încetare a contractului de muncă prin acordul părților începând cu data de 31.03.2013 (ca urmare fiind emisă Decizia nr. 173/30.03.2013 de desfacere a contractului de muncă).

V. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul director reține desființarea poziției petentei în timpul concediului de creștere și îngrijire copil, că începând cu data de 31.08.2012 odată cu emiterea deciziei de reluare a activității petentei, după întoarcerea din concediu pentru îngrijirea copilului de până la 1 an, i-a fost înmănat concomitent și preavizul de concediere, iar la data de 27.09.2012 petentei i-au fost încetate raporturile de muncă cu societatea, partea reclamată.

În drept, analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

DIRECTIVA 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională,

precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind **“situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”**.

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

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;

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

Din documentele aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul reține că petenta a fost angajată intimetei de la data de 01.11.2007 până la data de 27.09.2012. Urmare intrării în concediu de creștere copil, până la vârsta de 1 an, a avut suspendat contractul de muncă până la data de 31.08.2012. Colegiul reține că la data de 25.07.2012 petenta a solicitat prin adresa înregistrată la partea reclamată cu nr.862/25.07.2012, reînceperea activității cu data de 27.08.2012, anterior concediului de până la 1 an, pentru a putea beneficia de stimulentele de inserție și că solicitarea i-a fost respinsă și că prin adresa nr. 1361/27.08.2012 partea reclamată i-a precizat că trebuie să se prezinte la serviciu la data de 31.08.2012, când îi expiră termenul de un an de concediu creștere copil. Colegiul reține că petenta a insistat printr-o altă adresă reluarea activității, însă reclamata a refuzat din nou și i-a solicitat să formuleze o nouă cerere pentru reluarea activității începând cu data de 31.08.2012 și că odată cu emiterea deciziei de reluare a activității, după întoarcerea din concediu pentru îngrijirea copilului de până la 1 an, i-a fost înmănat concomitent și preavizul de concediere.

Referitor la susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că :

Având în vedere Decizia Administratorului Unic din data de 28.03.2012 prin care a fost hotărâtă restructurarea activității părții reclamate, prin desființarea definitivă a 554 de posturi (128 de funcții), inclusiv postul de Director Organizare Evenimente ocupat de petentă, la data de **31.08.2012** partea reclamată a comunicat petentei Preavizul nr. 1364/31.08.2012 prin care aceasta a fost informată că în conformitate cu dispozițiile art. 75 alin 1 din Codul muncii i se acordă un preaviz de 20 de zile lucrătoare, începând cu data de 31.08.2012 și până la data de 27.09.2012, dată la care contractul individual de muncă urma să înceteze. Astfel, după împlinirea termenului de preaviz de 20 de zile, prin decizia nr. 665/27.09.2012 subscrisă a hotărât încetarea Contractului individual de muncă al reclamantei, în conformitate cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, concedierea fiind determinată de desființarea locului de muncă în contextul reorganizării activității societății.

Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, **a cărei situație juridică este specială** întrucât se află în **situația legală de protecție socială** - concediu și post concediu de creștere și îngrijire copil, încearcă să se întoarcă la ultimul loc de muncă anterior terminării primului an de concediu creștere copil, nu este primită decât la data la care îi expira concediul de creștere copil, dată la care i-a fost înaintat preavizul de 20 de zile, iar la expirarea celor 20 zile de preaviz, i se înmânează decizia nr. 665/27.09.2012 prin care partea reclamată a hotărât încetarea Contractului individual de muncă al reclamantei, în conformitate cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, concedierea fiind determinată de desființarea locului de muncă în contextul reorganizării activității societății.

Așa cum se arăta mai sus, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

Astfel, în cazul reorganizării, respectiv restructurarea posturilor cu consecința directă ori indirectă a modificării raporturilor de muncă/concedierii trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (salariată aflată în concediu de creștere copil) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia.

Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă aflată în concediu de creștere și îngrijire copil, respectiv recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 7 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (**Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.**), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv **graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.**

Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul reține că petenta se află într-o situație specială **temporară**, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, **respectiv sex**, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, **întrucât sarcina nu poate fi imputată decât femeii** (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

Cu privire la justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

Mai sus, Colegiul reiterea situațiile care fac excepție de la obligativitatea aplicării unui tratament egal situațiilor identice/similare (vârstă, cerință ocupațională reală și măsură afirmativă). În situațiile speciale precum cea de față, legiuitorul național face posibilă o astfel de justificare obiectivă doar în concordanță cu prevederile la art. 21 alin 3 din OG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă “ 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”.

În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a decis să desființeze poziția petentei, fără a îi oferi acesteia un loc de muncă pe poziție similară la întoarcerea din concediu de creștere și îngrijire copil. Astfel, deși funcția exista în contractul individual de muncă, deținută anterior stării de graviditate și desființarea acestei funcții la întoarcerea din concediu, se creează o diferență substanțială chiar prin atribuțiile care i s-au redus.

Este lesne de înțeles însă că desființarea postului și concedierea petentei, ulterior concediului de creștere copil încalcă flagrant prevederile legislative în domeniu. Mai mult, Colegiul nu reține niciun motiv care să ducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de prestația petentei.

De asemenea, Colegiul consideră că prin modalitatea de interpretare și aplicare a procesului de reorganizare, compania descurajează femeile în sensul de a mai rămâne însărcinate și a merge în concediu de creștere și îngrijire copil, întrucât cazul petentei nu este singular. Colegiul recomandă companiei să încurajeze și implicit să sprijine ideea de formare a statutului familial și să evite ca personalul să aibe o teamă în a-și forma o familie pentru că există riscul să se întoarcă pe poziții inferioare celor deținute anterior.

5.11. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit a) din OG nr. 137/200R coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat încetarea raportului de muncă, astfel se îngrădește dreptul petentei de a se întoarce la ultimul loc de muncă, deținut înainte de starea de graviditate, naștere și creștere copil.

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 intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 6 lit a) din OG nr. 137/200R coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002;

2. Sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. Recomandă părții reclamate să stabilească criteriile obiective în procesul de restructurare a posturilor și să evite în viitor desființarea posturilor ocupate de persoane care se află în situații speciale, precum cea din prezenta speță.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Ilfov, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar)

VII. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

THEODORA BERTZI - Membru

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate AP.

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