



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. 263 din 30.04.2014

Dosar nr.: 19/2014

Petiția nr.: 183/18.01.2014

Petent: ZM

Reclamat: GA

Obiect: Petenta se consideră discriminată întrucât nu a avut posibilitatea de a-și exprima opțiunea pentru un alt post în companie întrucât la data comunicării faptului că se vor reduce posturi, prilej cu care ar fi putut opta pentru un alt post în companie, se afla în concediu medical

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. ZM, domiciliată în București

I.2. Numele și reședința reclamatei

I.2.1. GA, reprezentată legal de către director general, FC, cu sediul în București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta arată faptul că este angajată a GA în cadrul departamentului Contabilitate operațională, contabil operațional, fiind însărcinată. Compania angajatoare a decis reducerea posturilor inclusiv postul petentei. Petentei i-a fost transmis un email la data de 02.09.2014, mail transmis tuturor angajaților din departamentul în care lucrează. Petenta nu a putut lua la cunoștință și opta pentru un alt post în companie întrucât se afla în concediu medical. Petenta a solicitat precizări fiindu-i comunicat faptul „va rămâne în continuare pe poziția de contabil operațional până la reîntoarcerea din concediul de îngrijire copil...La momentul reîntoarcerii , veți primi preavizul **ca urmare a desființării postului de Contabil Operațional** precum și pachetul compensatoriu, **mail transmis la data de** 11.09.2014, de către DM.

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. Părțile au fost citate pentru data de 18.02.2014 la sediul CNCD, prin adresa nr. 183 din data de 23.01.2014 respectiv adresa nr. 411 din data de 23.01.2014. La

termen s-a prezentat petenta asistată de avocat CI, cu delegație la dosar, partea reclamată fiind reprezentată de consilieri juridici CC și GB, fiind atașată împuternicirea.

3.3. Părțile prezente au depus înscrisuri acestea fiind comunicate părților.

3.4. S-a acordat un termen pentru depunerea unui probatoriu suplimentar, partea reclamată depunând un set de înscrisuri înregistrat sub nr. 1354/26.02.2014, iar petenta depunând un set de înscrisuri înregistrat sub nr. 1185/20.02.2014.

3.5. Prin adresele nr. 183/20.03.2014, înscrisurile au fost transmise petentei și părții reclamate.

3.6. Prin adresa nr. 2429/08.04.2014 petenta a formulat concluzii scrise iar reclamata a transmis la rândul său concluzii scrise, înscris înregistrat sub nr. 2534/09.04.2014.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată faptul că este angajată a părții reclamate. Datorită sarcinii și a procedurilor medicale impuse de către medicul său curant (amniocenteză) petenta s-a aflat în concediu medical în perioada 27.08.2013-01.09.2013, fiind atașat și un bilet de ieșire din spital, emis la data de 27.08.2013 fiind specificată perioada spitalizării din data de 28.08.2013 până la 06.09.2013. Petenta a mai atașat și un certificat de concediu medical emis în data de 27.08.2013 pentru perioada 01.09.2013-06.09.2013.

4.1.2. Compania angajatoare a decis reducerea posturilor inclusiv postul petentei. Petentei i-a fost transmis un email la data de 02.09.2014, mail transmis tuturor angajaților din departamentul în care lucrează. Petenta nu a putut lua la cunoștință și opta pentru un alt post în companie întrucât se afla în concediu medical, susținând faptul că a înștiințat societatea angajatoare despre concediul său medical.

4.1.3. Având în vedere sarcina sa, compania a decis să îi păstreze postul până la reîntoarcerea din concediul de creștere copil. La momentul reîntoarcerii petenta ar urma să primească preavizul și pachetul compensatoriu prevăzut de contractul colectiv de muncă.

4.1.4. Petenta mai arată faptul că în final concursul nu a mai avut loc întrucât mulți colegi au ales să plece din companie prin acordul părților, iar colegii care s-au înscris inițial la concurs au fost automat trecuți pe posturile nou înființate fiind semnate acte adiționale.

4.1.5. Cu toate că acel concurs nu a mai avut loc, petentei nu i-a fost schimbată încadrarea pe motivul că nu și-a exprimat opțiunea de a alege dintre variantele inițiale.

4.1.6. În plus, la data de 09.10.2013 s-a transmis colegelor sale un mail prin care erau înștiințati cu privire la întâlnirea echipei contabile care urma să aibă loc la Alba Iulia, petenta nefiind înștiințată despre această întâlnire.

4.1.7. Cu toate că încă mai are sarcini de serviciu, petenta arată faptul că nu mai primește noile metodologii existând temerea că partea reclamată îi va da preaviz de îndată ce revine la serviciu și că îi va fi solicitată plecarea prin acordul părților, așa cum s-a întâmplat și cu alte colege care au născut.

4.1.8. Petenta arată faptul că în mai nu s-a vorbit de concedieri, angajații fiind înștiințati că există un program de plecări voluntare.

4.1.9. Petenta a mai arătat faptul că la Alba Iulia au participat și persoane care au aut postul desființat evidențind cazul celor două colege AB și AP.

4.1.10. Petenta arată faptul că a înștiințat angajatorul despre concediul medical și oricum acestuia îi fusese adus la cunoștință faptul că este însărcinată. Aspectul legat de sarcina petentei a fost adus și la cunoștința I.T.M. potrivit prevederilor legale.

4.1.11. Pe data de 9 septembrie a revenit la serviciu, dar angajatorul cunoștea faptul că urmează să fie supusă unei proceduri medicale (amniocenteză). Cu toate acestea i s-a comunicat la întoarcerea la serviciu, telefonic, faptul că i-a expirat termenul în care ar fi putut opta pentru un alt post în companie.

4.1.12. Petenta urmează să revină la serviciu în luna martie 2014.

4.1.13. Petenta mai arată faptul că acel concediu a fost comunicat de către soț înaintea datei de 06.09.2013 însă nu poate preciza data cu exactitate.

4.1.14. Cu privire la susținerile reclamatei referitor la funcția deținută de colega A.B. care este trecută ca și contabil, petenta arată faptul că aceste susțineri nu sunt adevărate aceasta deținând aceeași funcție ca și a petentei respectiv contabil operațional.

4.1.15. Colega A. P. a fost invitată să participe la Alba Iulia deși era în aceeași stare de graviditate ca și petenta. Singura deosebire constă în faptul că aceasta a avut posibilitate de a-și exprima opțiunea cu privire la postul pe care urma să îl ocupe.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Deși petenta susține faptul că postul său a fost desființat în luna septembrie, în fapt decizia era din data de 03.06.2013 pentru 88 persoane. Situația a fost adusă la cunoștința părților și a sindicatului.

4.2.2. De fapt decizia a fost luată în anul 2012 însă a fost amânată pentru anul 2013. Înștiințarea salariaților a început încă din luna mai existând un „Program de plecări voluntare”.

4.2.3. Posturile au fost desființate în data de 03.06.2013. Angajații care au plecat au făcut acest lucru prin acordul părților,

4.2.4. Au existat și angajate însărcinate care au schimbat opțiunile. Cele mai multe au rămas pe posturile lor.

4.2.5. Partea reclamată arată faptul că știa de sarcina petentei însă nu cunoștea faptul că aceasta se afla în concediu medical. Petenta ar fi trebuit să înștiințeze compania despre acest aspect până la în data de 5 septembrie însă soțul a adus la cunoștința companiei acest lucru abia în data de 6 septembrie. Petenta a comunicat acest lucru în data de 11 septembrie.

4.2.6. În companie mai există și alte angajate gravide, angajate cărora li s-au păstrat posturile.

4.2.7. Cu privire la rețeaua de comunicare, partea reclamată arată faptul că aceasta era prevăzută pentru comunicarea pe noile posturi,

4.2.8. Cu privire la întâlnirea de lucru de la Alba Iulia, partea reclamată arată faptul că nu au participat toți angajații. Nici de la contabilitate nu au participat toți angajații.

4.2.9. Mai arată reclamată faptul că procedurile de lucru se comunică către toți angajații, aceștia beneficiind de toate drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

4.2.10. Cu privire la reîntoarcerea la serviciu, partea reclamată arată faptul că se vor respectate toate prevederile legale.

4.2.11. Partea reclamată mai arată faptul că la data transmiterii pe e-mail-ul de serviciu a posibilității de a opta pentru un alt post nu se știa faptul că petenta se află în concediu medical. Certificatul de concediu medical a fost emis în data de 28.08.2013 fiind comunicat companiei de către soțul petentei abia la data de 06.09.2013. Prin regulamentul intern se prevedea faptul că salariații sunt obligați să transmită prin fax sau e-mail concediul medical în termen de 24 de ore de la data emiterii acestuia, originalul urmând să fie comunicat angajatorului în termen de 5 zile de la data emiterii (în original) petenta nerespectând procedurile instituite.

4.2.12. Referitor la afirmațiile petentei potrivit cărora nu i se mai comunică noile proceduri de muncă, partea reclamată a depus un email prin care aceasta era informată despre noile proceduri, mail transmis la data de 15.10.2013.

4.2.13. Cu privire la întâlnirea de la Alba Iulia, se anexează lista persoanelor participante precizându-se că toți contabilii care au participat la întâlnire fac parte din Biroul de Reconciliere. Restul persoanelor participante au avut rol de suport în desfășurarea întâlnirii.

4.2.14. Colega despre care face vorbire petenta, A. B. a fost invitată în calitate de personal de suport declinand de altfel invitația. Colega A. P a fost invitată și a participat în calitate de contabil în cadrul Biroului de reconciliere.

4.2.15. După cum s-a solicitat în cadrul ședinței de audieri, reclamată depune fișa postului petentei inclusiv actul adițional prin care au fost introduse responsabilități privind securitatea și sănătatea în muncă.

4.2.16. De altfel angajatele însărcinate și proaspetele mame se bucură de suportul companiei având beneficii suplimentare.

4.2.17. Prin concluziile scrise transmise, reclamata reiterează faptul că la data de 09.09.2013 au fost anunțate toate persoanele care au optat pentru varianta concurs despre faptul că acesta nu va mai avea loc. Concursul anunțat nu a mai avut loc întrucât numărul persoanelor rămase era mai mic decât numărul posturilor disponibile.

4.2.18. Reclamata arată faptul că susținerile petentei potrivit cărora ar fi funcționat pe o funcție desființată având atribuțiile pentru noul post nu sunt adevărate, aceasta având în continuare atribuțiile aferente fișei postului deja existentă, petenta neprimind atribuții specifice posturilor noi.

4.2.19. În încheiere mai arată faptul că soțul petentei (de asemenea angajat al aceleiași companii) a optat pentru concediul de creștere a copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, începând cu data de 10.03.2014. Ulterior expirării concediului de maternitate, 10.03.2014, petenta a avut contractul de muncă suspendat în perioada 10.03.2014-31.03.2014. În perioada 01.04.2014-07.04.2014 (data formulării concluziilor scrise) petenta nu s-a prezentat la serviciu și nici nu a înștiințat angajatorul despre o eventuală prelungire a concediului medical.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare din partea angajatorului legat de starea de graviditate a petentei. Din susținerile părților și probatoriul administrat rezultă faptul **că postul petentei a fost desființat**, angajatorul fiind notificat referitor la starea de graviditate a petentei. Petenta nu a putut opta pentru un post nou în cadrul departamentului contabilitate operațională. La data înștiințării, petenta se afla în concediu medical, aspect pe care angajatorul arată că nu îl cunoștea. Data limită pentru exprimarea opțiunii era 04.09.2014, reclamata susținând faptul că i-a fost comunicat certificatul de concediu medical abia la data de 06.09.2013. Ținând cont de starea de graviditate a petentei aceasta a și-a păstrat postul vechi cu atribuțiile aferente acestuia. Petenta ar fi urmat să revină la serviciu în data de 10.03.2014, data la care expira concediul de maternitate. Soțul petentei, angajat al aceleiași companii a optat pentru concediul de creștere copil până la vârsta de 1 an. Ulterior datei de 10.03.2014, petenta a mai comunicat părții reclamate faptul că are concediu medical în perioada 10.03.2014-31.03.2014. De la data expirării concediului și până la data formulării concluziilor scrise de către reclamată nu se cunoaște dacă petenta se află în concediu medical sau dacă urmează să revină la serviciu.

5.2. **În drept**, analizând faptele reținute 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.

5.3. 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.**

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

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

5.5. Colegiul reține faptul că postul petentei a fost desființat iar petenta nu a putut opta pentru un post nou în cadrul departamentului contabilitate operațională. La data înștiințării, petenta se afla în concediu medical, aspect pe care angajatorul arată că nu îl cunoștea, deși cunoștea starea de graviditate a petentei. Ținând cont de starea de graviditate a petentei aceasta și-a păstrat postul vechi cu atribuțiile aferente acestuia. Având în vedere sarcina sa, compania a decis să îi păstreze postul până la reîntoarcerea din concediu de creștere copil. La momentul reîntoarcerii petenta ar urma să primească preavizul și pachetul compensatoriu prevăzut de contractul colectiv de muncă.

5.6. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, **a cărei situație juridică este specială** întrucât se află în **situația legală de protecție socială – stare de graviditate – situație în care postul său nu ar fi trebuit să fie vizat de o eventuală restructurare, iar în situația în care ar fi existat o asemenea măsură să i se dea posibilitatea de a opta pentru un alt post în companie. Practic, petenta reclamă faptul că a fost în imposibilitatea de a putea opta pentru un alt post, urmând ca la data reîntoarcerii petenta să primească preaviz și pachetul compensatoriu prevăzut de contractul colectiv de muncă.**

5.7. 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.**

5.8. 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 analoge, 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 persoanele aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.9. 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 gravidă, stare notificată companiei reclamate conform prevederilor legale) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia. De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin 7 din Legea 202/2002, republicată, petenta având dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

5.10. În prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de femeie însărcinată, 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, art. 21 din 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.**

5.11. 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).

Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume desființarea postului, după cum reiese din probatoriul depus de către reclamată, respectiv adresa nr. I 1592/30.08.2013 precum și neacordarea unei modalități reale de a opta pentru un alt post, petentei i-a fost îngrădit dreptul la muncă și la o remunerație echitabilă. Prin email-ul din data de 11.09.2014, transmis de către D M, se arată faptul că petenta „va rămâne în continuare pe poziția de contabil operațional până la reîntoarcerea din concediul de îngrijire copil...La momentul reîntoarcerii , veți primi preavizul **ca urmare a desființării postului de Contabil Operațional** precum și pachetul compensatoriu. „

De asemenea, în ceea ce privește dreptul încălcat, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 10. alin 7 din Legea 202/2002, republicată, petenta având dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. În cazul petentei acest lucru ar fi imposibil întrucât postul său a fost desființat și nu a avut posibilitatea să opteze pentru un post echivalent.

5.12. 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.

5.13. Din documentele anexate de către partea reclamată reiese faptul că opțiunile posibile pentru salariații afectați de măsurile de reorganizare sunt participarea la concurs, încetarea contractului colectiv de muncă prin acordul părților cu acordarea pachetului compensatoriu oferit de către societate și concedierea ca urmare a desființării postului, cu acordarea preavizului, respectiv a compensațiilor bănești prevăzute de CCM aplicabil.

5.14. Starea de graviditate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare. Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist care să îi ateste această stare.

5.15. Având în vedere starea sa de graviditate, notificată angajatorului conform prevederilor legale, petenta avea dreptul la o protecție adecvată și la un tratament de natură a o proteja pe aceasta. Prin modalitatea în care s-a acționat s-a creat o situație mai puțin favorabilă. Modul în care s-a făcut comunicarea concediului medical nu poate fi de natură a constitui o justificare obiectivă. Din momentul în care petenta a înștiințat angajatorul despre starea sa de graviditate **beneficia de o protecție deplină și diferită de a celorlalți angajați** .

5.16. Colegiul reiterează 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 1 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 deciziei acestuia de a desființa o serie dintre posturi, printre care și postul deținut de către petentă.

5.17. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

5.18. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. 6: „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.”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

5.20. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 10 martie 2005, Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Din documentația aflată la dosar, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea maternală a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.21. În cauza Paquay, C460/06/ Curtea Europeană de Justiție a reținut faptul că Articolul 10 din Directiva 92/85 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie interpretat în sensul că acesta interzice nu numai notificarea unei decizii de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol, ci **și luarea de măsuri pregătitoare pentru o astfel de decizie**, precum conceperea și planificarea unei înlocuiri definitive a angajatei respective, înainte de expirarea acestei perioade. O decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 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, **indiferent de momentul la care această decizie de concediere este notificată** și chiar dacă aceasta este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Dat fiind că o astfel de decizie de concediere este contrară atât articolului 10 din Directiva 92/85, cât și articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, măsura aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 6 din această din urmă directivă pentru sancționarea încălcării acestor dispoziții trebuie să fie cel puțin echivalentă cu aceea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85.

5.22. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut 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 amenzi, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie gravidă are o gravitate deosebită, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întregă.

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. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1 și art. 6 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. Sancționarea S.C. G.A. cu amendă contravențională în valoare de 2000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. a) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, ZM domiciliată în B.

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatei, S.C. GA, cu sediul în loc. București, înmatriculată la O.R.C. sub nr. J40/, având C.U.I. xxxxxxxxx.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Municipiului București, cu sediul în București, Str. Prof. Dr. Dimitrie Gerota, nr.13, sector 2, conform **Ordonanței 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, 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:

THEODORA BERTZI – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 15.05.2014

Motivată și tehno-redactată : T.B./R.B.

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