



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr.535
Din 04.10.2017

Nr. dosar: 659/2016

Nr. petiție: 5911/06.10.2016

Petent: ...

Reclamat: Oficiul Județean Poștal ...; Compania Națională Poșta Română

Obiect: desființarea postului în perioada de concediu de creștere copil, ca urmare a reorganizării (concediu fără plată pentru creștere copil până la 3 ani)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. ... loc.

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. Oficiul Județean Poștal

1.2.2. Compania Națională Poșta Română .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta având funcția de inspector exploatare la Oficiul Județean de Poștă ... sesizează faptul că fost concediată în data de 30.08.2016. În februarie 2013 a intrat în concediu de creștere copil până în februarie 2016. La reîntoarcerea din concediul de creștere copil a fost înștiințată prin adresa nr. 119.8/345/18.02.2016 că postul deținut s-a desființat ca urmare a reorganizării dispuse prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 175/14.06.2013 și că după expirarea termenului de 6 luni urmează să fie concediată, lucru care s-a și întâmplat.

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresa înregistrată sub nr. 5911/12.10.2016 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 6026/12.10.2016 a fost citată partea reclamată, stabilindu-se termen pentru data de 01.11.2016

3.3. Părțile nu s-au prezentat la audieri.

3.4. Partea reclamată a formulat la rândul său un punct de vedere comunicat petentei.

3.6. Părțile au formulat concluzii scrise.

3.7. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta având funcția de inspector exploatare la Oficiul Județean de Poștă ... sesizează faptul că fost concediată în data de 30.08.2016.

În februarie 2013 a intrat în concediu de creștere copil până în februarie 2016. La reîntoarcerea din concediul de creștere copil a fost înștiințată prin adresa nr. 119.8/345/18.02.2016 că postul deținut s-a desființat ca urmare a reorganizării dispuse prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 175/14.06.2013 și că după expirarea termenului de 6 luni urmează să fie concediată, lucru care s-a și întâmplat.

La baza concedierii nu a stat o reorganizare judiciară ci una internă pe baza unei decizii interne și nu a înfățișării în instanță sau procedura de faliment, la fel, pronunțată în instanță.

Procedura concedierii fiind una internă, măsura fiind una discriminatorie și nu corectă, cu atât mai mult cu cât schema propusă în urma reorganizării este incorectă, funcția de inspector exploatare fiind barată cu cea de economist și inginer, schema fiind de fapt un simplu tabel din care rezultă că nu vor mai fi 8 inspectori de exploatare ci doar 5 inspectori de exploatare, schema fiind neînregistrată, nesemnată și neștampilată. Cei trei inspectori de exploatare care au fost concediați în 2013 sunt: petenta, colegul acesteia ..., iar a treia persoană nu se știe, întrucât d.nei .. pentru a nu fi disponibilizată i s-a schimbat încadrarea din inspector exploatare în cea de economist.

Petenta susține că posturile din schemă mai există, desființarea fiind doar fictivă. În urma așa zisei reorganizări, la OJP ..., s-au efectuat schimbări de funcții, transferuri și concedieri doar pentru acei salariați care "încurcau lucrurile" și pe cei care trebuiau numiți în locul lor. Ori desființarea locului de muncă este efectivă atunci când acesta este suprimat din structura funcțional organizatorică a angajatorului, evidențiată în statul de funcții și organigramă și implică cu necesitate caracterul definitiv al desființării. Are o cauză reală când este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice și este serioasă când se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea.

4.1.2. Petenta consideră că modul în care a fost concediată este ilegal și imoral (petenta fiind în concediu de creștere și îngrijire copil la acea dată).

În ianuarie 2016, OJP ... a organizat concurs închis pentru ocuparea pe perioadă nedeterminată a postului de inspector, post care a fost ocupat.

În concluzie, postul petentei a fost desființat în ianuarie când aceasta se afla în concediu de creștere copil și înființat același post pe perioadă nedeterminată.

În anexă depune înscrisuri în copie precum: decizia de concediere, o parte din contractul colectiv de muncă, corespondența cu compania Națională Poșta Română S.A (fila 1-35 din dosar).

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, Compania Poșta Română S.A. invocă excepția lipsei calității procesuale a Oficiului Județean de Poștă ... și arată următoarele aspecte:

În cadrul litigiilor Compania Națională Poșta Română este singura entitate care are personalitate juridică și, pe cale de consecință, poate fi chemată în judecată și sta în proces având astfel și calitate procesuală pasivă.

Oficiul Județean de Poștă ... nu are capacitate procesuală de folosință deoarece această entitate nu există, conform Statutului CNPR și a organigramei societății. Actul Constitutiv al CNPR prevede în art. 1 că denumirea societății este Compania Națională Poșta Română S.A., aceasta fiind o societate comercială pe acțiuni, persoană juridică română, fiind totodată societate de interes public. Art. 2 din Actul Constitutiv prevede la alineatul 3 posibilitatea înființării subunităților fără personalitate juridică, în țară și străinătate, partea reclamată invocă dispozițiile art. 29 alin. 2 din Actul Constitutiv potrivit cu care litigiile de orice fel apărute între Companie și persoanele fizice și juridice sunt de competența instanțelor judecătorești.

În ceea ce privește organigrama societății se arată că aceasta este în vigoare de la data de 01.10.2014, în structura Companiei intrând următoarele departamente: Direcția Executivă Juridică, Control și Resurse Umane; Direcția Executivă Strategie și Dezvoltare; Direcția Executivă Operațională.

Fiecare Direcție are în subordine diferite Direcții, cum ar fi, Direcția Resurse Umane, Direcția Control, Direcția Juridică, Direcția Economică, Logistică, Direcția Rețea, Direcția Operațiuni și Relații Comerciale, etc. Fiecare Direcție are în subordine departamente și birouri, se arată că în teritoriu cele 41 de OJP-uri (Oficiul Județean de Poștă) precum și Oficiul Poștal al Municipiului București sunt în subordinea Direcției Rețea, care la rândul său este în subordinea Direcției Executive Operaționale.

4.2.2. Partea reclamată invocă legislația națională și europeană în materie de discriminare. Noțiunea de discriminare în lumina legislației în vigoare. Legislația în domeniul dreptului muncii. Respectarea de către angajator a Codului Muncii, OUG nr.36/2013, CCM 2008-2018 și a celor două acte adiționale la acesta.

Se invocă faptul că în urma intrării în vigoare a tratatului de la Amsterdam în 1999, UE a dobândit noi competențe în materie de combatere a discriminării pe motive de origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilități, vârstă și orientare sexuală (fostul articol 13 din TCE, în prezent articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene). Acest lucru a condus la adoptarea unanimă de către statele membre a Directivei 2000/43/CE (Directiva privind egalitatea de tratament între rase) și a Directivei 2000/78/CE (Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă).

La nivel național legislația relevantă în materie este reprezentată de OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și Constituția României și Codul Muncii.

În lumina acestor acte normative discriminarea este definită, în art. 2 alin. 1 din OG 137/2000 ca „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau ca 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, economie, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

De asemenea, sunt invocate articolul 5 din Codul Muncii, art. 2 din CCM care statuează că „*CCM cuprinde clauze prin care se stabilesc drepturi și obligații reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariaților, diminuarea sau eliminarea conflictelor de muncă, precum și obținerea de performanțe, de eficiența economică și operațională.*”, articolul 8 din CCM stipulează că „*încadrarea în muncă a persoanelor în cadrul CNPR se face în limitele stabilite prin organigrama avizată de SLPR, în funcție de necesitățile CNPR, ținându-se seama de condițiile pieței muncii, aptitudinile, pregătirea profesională și opțiunea persoanei ce urmează a se încadra în muncă.*”, art.12 din CCM interzice în cadrul CNPR orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală.

4.2.3. Partea reclamată susține faptul că aspectele sesizate de fosta salariată a CNPR nu întrunesc condițiile de discriminare.

Petenta a fost salariată CNPR începând cu anul 2004, ocupând diferite posturi conform calificării sale.

Prin Decizia nr. 3052/30.08.2016, emisă de Directorul General al CNPR „*începând cu data expirării termenului de preaviz petenta îndeplinind funcția de inspector exploatare este concediată conform art. 65, art. 66 din Codul Muncii.*” Prin adresa nr. 119.8/2064/05.10.2016, petenta a fost înștiințată că, începând cu data de 08.10.2016, încetează contractul individual de muncă.

În perioada **februarie 2013 - februarie 2015, salariața a fost în concediu creștere copil**, iar prin decizia nr. 440/05.02.2015 s-a decis suspendarea CIM, în perioada **26.02.2015 - 26.02.2016, ca urmare a solicitării acesteia de a beneficia de concediu fără plată pentru creștere copil până la 3 ani.**

În luna iunie 2013, CNPR a întocmit un plan de disponibilizare, planul de disponibilizare fiind elaborat cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 36 din 30.04.2013.

Prin Hotărârea nr.175 din data de 14.06.2013, Consiliul de Administrație al Companiei Naționale Poșta Română S.A., în cadrul ședinței din data de 14.06.2013, ținută prin corespondență, în regim de urgență, în baza convocatorului nr. 100/137/14.06.2013, hotărăște cu majoritate de voturi exprimate de către membrii Consiliului de Administrație, Planul de disponibilizare (iunie 2013) din cadrul C.N.P.R. S.A., înregistrat sub numărul 101/3583/14.06.2013, elaborat în conformitate cu prevederile O.U.G. nr.36/30.04.2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planului de disponibilizare (publicată în M.O. nr.251/30.04.2013).

Astfel că, la data de 31.05.2013, conform Planului de disponibilizare nr.101/3583/14.06.2013, salariații existenți la nivelul Companiei erau în număr de 31.694 structurați pe următoarele categorii: personal operativ (28.182), personal auxiliar (1.493), personal funcțional administrativ (1.885), personal conducere (134). În baza Planului de disponibilizare nr.101/3583/14.06.2013 numărul salariaților care au fost afectați de concedieri colective era de 3.650, astfel: personal operativ (3.329), personal auxiliar (56), personal funcțional administrativ (265). Prin Hotărârea nr. 206 din data de 30.07.2013, Consiliul de Administrație al Companiei Naționale Poșta Română S.A., în cadrul ședinței din data de 30.07.2013, ținută prin corespondență, în regim de urgență, în baza convocatorului nr. 100/131/30.07.2013, aprobă cu unanimitate de voturi referatul nr. 101.2/5108/30.07.2013.- întocmit de Departamentul Resurse Umane, privind aplicarea,

prin reducerea posturilor din organigrama CNPR SA a planului de disponibilizare aprobat prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr.175/14.06.2013 și, pe cale de consecință, se aprobă inițierea procedurilor legale privind concedierea colectivă.

La data de 01.08.2013, C.N.P.R. S.A. notifică intenția de a efectua concedieri colective Sindicatului Lucrătorilor Poștali din România, Inspectoratului Teritorial de Muncă București și Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă București.

Astfel, în baza procesului verbal nr. 101.4/5583/13.08.2013, având în vedere invitația la consultări nr. 101/4946/12.08.2013, Compania Națională Poștă Română S.A. și Sindicatul Lucrătorilor Poștali din România au hotărât aplicarea efectivă a reducerii de personal ținându-se cont de criteriile stabilite, perioadele în care salariații își pot depune opțiunile individuale doar pentru posturile vizate de procedura de concediere colectivă, perioada în care va avea loc testarea profesională, precum și data afișării rezultatelor testării profesionale. Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concedierea colectivă din cadrul CNPR au fost luate la cunoștință de salariați sub semnătura.

Prin Decizia Directorului General al CNPR SA, se decide verificarea competențelor profesionale prin organizarea unui concurs/testare, în vederea testării personalului pentru posturile vizate de procedura de concediere colectivă. Conform noii structuri organizatorice a C.N.P.R. S.A., la nivelul Oficiului Județean de Poștă ... se desființează posturi de personal funcțional administrativ, adică 4 posturi inspector exploatare și un post de economist. Așa cum rezultă din schemele de organizare atașate la prezentul dosar, din cele opt posturi de inspector exploatare (personal funcțional administrativ), urmare reorganizării, au rămas patru posturi și, potrivit Procesului verbal nr. 101.4/5583/13.08.2013 - punctul 3 din precizări finale, rezultă că se va organiza concurs/testare profesională în vederea selectării personalului constând în doua probe, respectiv: testare scrisă și interviu.

Deoarece numărul salariaților care ocupau funcția de inspector exploatare era mai mare decât numărul efectiv al posturilor după reorganizarea organigramei, la data de 30.08.2013, a fost organizat un concurs pentru ocuparea celor 4 posturi. În urma desfășurării concursului, au promovat primii patru candidați, în ordinea mediilor, arătând că numita petenta nu a participat la testarea profesională.

În ceea ce privește pe numita ..., aceasta a participat la concursul organizat în data de 30.08.2013 pentru ocuparea unui post de economist la OJP ..., iar ca urmare a rezultatului obținut a promovat și a fost încadrată pe funcția de economist.

Ca urmare, cele invocate de petentă nu reprezintă în fapt o discriminare, având în vedere că aceasta nu s-a prezentat la niciunul dintre concursurile organizate pentru ocuparea unui post de inspector exploatare sau economist. Concedierea sa a fost în fapt una legală, raportat la perioada anului 2013, când a fost restructurată întreaga activitate a Companiei. La acea concediere nu a fost vizată petenta, ci a fost vizată întreaga structură a departamentelor din cadrul CNPR. La nivelul Oficiului Județean ... nu a fost desființat postul petentei, ci au fost desființate 4 posturi de inspector de exploatare. În condițiile legii, cei care doreau să participe la acest concurs aveau deplină posibilitate. Mai mult, petentei i-a încetat contractul de muncă prin Decizia nr.3052/30.08.2016, mai exact la data de 08.10.2016, după expirarea perioadei de preaviz.

În situația sa au fost toți cei 3.650 de salariați care au fost disponibilizați de CNPR. Desființarea posturilor nu a avut la bază un criteriu bazat pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, vârstă, handicap, boală eronlcă, ci a avut la bază necesitatea restructurării activității economice, eficientizării acesteia, criteriul fiind **strict unul economic**. Totodată arată că desființarea posturilor nu a fost personală, ci au

fost eliminate din schema organizatorică posturi care erau în plus față de realitatea economică din acea perioadă.

4.2.4. În anexă se depune copie după următoarele documente: rezultate concurs ocupare post 30.08.2013 și anexa 2a nr. 339/4853/02.09.2013, emisă de 03P ..., schema de organizare valabilă la data de 01.06.2013, statul de funcții în vigoare la data de 01.10.2013, decizia de suspendare a CÎM 440/05.02,2015, adresa 119.8/345/18.02.2016 și confirmarea de primire, decizia nr. 3052/30.08.2016 emisă de Directorul General al CNPR, adresa 119.8/2064/05.10.2016 pîind comunicarea deciziei, situația posturilor disponibile în cadrul CNPR la data de 25.08.2016, (fila 69-83 din dosar).

4.2.5. Partea reclamată susține faptul că postul scos la concurs în luna ianuarie 2016 a fost postul deținut de doamna P. R. și rămas vacant după încetarea activității acesteia în anul 2014. În momentul organizării concursului petenta se afla încă în concediu fără plată pe durata de un an și nu și-a manifestat dorința de a participa la concurs deși a fost înștiințată telefonic de salariatul responsabil de la Direcția Resurse Umane - Dispersie ...oara.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează să admită excepția lipsei calității procesuale pasive a Oficiului Județean de Poștă invocată de către Compania Națională Poșta Română S.A.

Pe fond, Colegiul director reține faptul că petentei i s-a desființat postul de inspector exploatare în perioada în care se afla în creștere și îngrijire copil, contractul petentei fiind suspendat, în conformitate cu prevederile art. 95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

5.2. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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/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. nr. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

5.3. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic

aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.4. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamațiilor trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul de maternitate.

5.5. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Petentei i-a fost încălcat dreptul la muncă și la un tratament egal.

5.6. Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe cu privire la îngrădirea dreptului petentei la muncă, aceasta fiind angajată la societatea reclamată, ca funcționar public – inspector exploatare. La întoarcerea din concediu de creștere și îngrijire copil (2016) a fost înștiințată cu adresa nr. 119.8/345/18.02.2016 că postul deținut anterior s-a desființat ca urmare a reorganizării dispuse prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 175/14.06.2013 și că după expirarea termenului de 6 luni urmează să fie concediată, lucru care s-a și întâmplat.

În urma anunțului reclamatei conform căruia, a organizat concurs în data de 30.08.2013 (fila 67 din dosar) pentru ocuparea postului de inspector exploatare pe motiv că se reorganizează societatea, petenta la acea dată se afla în concediu de creștere și îngrijire copil. Colegiul director reține faptul că reclamata nu a ținut cont de situația petentei, respectiv se afla în concediu de creștere și îngrijire copil și cu toate acestea figura pe lista concurenților participanți la concurs, rezultatul fiind cel de “*respins*” chiar dacă raportul său de serviciu a fost suspendat în conformitate cu prevederile art. 95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. Mai mult, potrivit art. 23.6 alin.1, lit.e din Contractul Colectiv de Muncă 2008-2018 și art. 60 din Codul Muncii“ pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani” concedierea nu poate fi dispusă.

5.7. Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede la art. 10 alin. (6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- salariata este gravidă sau se afla în concediu de maternitate;
- salariata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- salariatul se afla în concediu paternal iar la alin. (7) Este exceptata de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce inervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

5.8. Totodată, art. 6 din același act normativ prevede faptul că:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

5.9. Reiterând că 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 un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un tratament diferențiat și încălcarea unui drept recunoscut de lege, poate fi stabilit în prezenta speță. Ca urmare, Colegiul director constată că, dreptul petentei la muncă a fost îngrădit prin desființarea postului. Desființarea nu a avut la bază o reorganizare judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului, în condițiile legii constatându-se astfel fapta de discriminare săvârșită de partea reclamată, potrivit art. 2 alin. 1, “sunt discriminatorii, potrivit prezentei

ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care, aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim” și art.7, lit.a), „încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă” și d), „formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională”, din O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.10. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1, și art. 7 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu prevederile art. 10 alin. 6 și 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

5.11. Colegiul director apreciază faptul că petenta a fost discriminată la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității și protecția instituită de lege la întoarcerea la locul de muncă.

5.12. 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).

5.13. Starea de maternitate, 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 și nici îngrădirea dreptului la promovare în condiții de egalitate. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, 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. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

5.14. Privind 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.

5.15. 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. Întrucât angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de concediu de creștere copil.

5.16. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă 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. 6 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.

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. Admite excepția lipsei calității procesuale pasive a Oficiului Județean de Poștă invocată de către Compania Națională Poșta Română S.A.
2. Constatată existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, precum și art. 10 alin. 6 și 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată (cu unanimitate de voturi);
3. Sancționează Compania Națională Poșta Română S.A. prin reprezentant legal, cu sediul .., cu amendă contravențională în valoare de 5.000 lei conform art. 7 al **O.G. nr. 2/2001 privind regimul contravențiilor** (cu 7 voturi pentru și un vot împotriva)
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația sectorului 2 a Finanțelor Publice București, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

ISTVAN HALLER – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 30.10.2017; Redactat: V.F si P.C.S

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.