



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 532
din data de 24.06.2020

Dosar nr.: 36/2020

Petiție nr.: 514/27.01.2020

Petent:

Reclamat:

S.C. PRUNSTAL S.R.L.

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

- **S.C. PRUNSTAL S.R.L** cu sediul în Iași, str. Calea Chișinăului, nr. 23, Corp C, jud.Iași

-

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că a fost intimidată pentru a-și prezenta demisia de către partea reclamată 2, după ce a informat verbal că este însărcinată.

III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 514/31.01.2020 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 662/31.01.2020 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.02.2020.

6. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost absente.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 1377/25.02.2020 partea reclamată depune punct de vedere și înscrisuri, care sunt transmise petentei prin adresa înregistrată sub nr. 1619/05.03.2020.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin petiția înregistrată sub nr. 514/27.01.2020, petenta arată că, în data de 14.01.2020, în urma efectuării unui test de sarcină care s-a dovedit a fi pozitiv, a încercat să vorbească cu administratorul părții reclamate pentru a-i comunica în primă fază despre sarcină, urmând ca după efectuarea controlului medical la specialist să aducă dovada stării de graviditate.

9. Petenta specifică faptul că, după ce i-a comunicat verbal părții reclamate 2 despre starea sa de graviditate, aceasta a anunțat-o că a luat decizia de a o concedia întrucât are deja un înlocuitor care va veni a doua zi să preia situația (*„în acel moment d-na administrator s-a exprimat într-un mod indiferent că nu o interesează, că ea a luat decizia de a mă concedia, lucru care nu mi l-a comunicat până în acel moment și că deja are o altă persoană care să-mi ia locul, care va veni de a doua zi să-i predau situația”*).

10. Petenta susține că după 20 de minute de la momentul în care s-a întors în birou, partea reclamată 2 i-a cerut să își scrie demisia începând cu aceeași zi și să o trimită pentru înregistrare pe adresa de e-mail a firmei de contabilitate cu care colaborează, respectiv pe e-mailul administratorului.

11. Petenta susține că felul în care i s-a adresat partea reclamată 2 (*“este o persoană foarte impulsivă și recalcitrantă, greu de comunicat cu dumneaei”, “mă face să mă pierd cu firea și să nu mai pot reacționa în vreun fel, drept urmare am tăcut și nu am mai spus nimic”*) i-a creat o stare de teamă puternică și intimidare din cauza căreia nu s-a putut apăra.

12. Petenta susține faptul că, din cauza insistențelor părții reclamate 2 de a-și scrie demisia, nu a avut putere de reacție, astfel că a scris și semnat acea demisie, singurul lucru obținut fiind preavizul de 20 zile lucrătoare stipulate în CIM.

Susținerile părților reclamate

13. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 1377/25.02.2020, părțile reclamate, reprezentate de SCA Cosma și Asociații prin av, invocă excepția lipsei de obiect și, pe cale de consecință, solicită respingerea petiției prin constatarea lipsei de obiect, iar în subsidiar solicită respingerea petiției ca nefondate și neîntemeiate, apreciind că subiectul deferit spre soluționare instituției CNCD nu se încadrează în domeniul de aplicare al OG 137/2000, putând îmbrăca cel mult forma unui litigiu de muncă. Se depun înscrisuri.

14. Părțile reclamate apreciază că petiția are un caracter abuziv, conține informații eronate și a fost formulată pentru a exercita o presiune asupra angajatorului, din analiza întregii situații de fapt și a firului evenimentelor observându-se că petenta a întreprins acest demers din disperare de cauză, pentru a nu rămâne fără loc de muncă, în condițiile în care angajatorul putea înceta unilateral contractul de muncă la sfârșitul perioadei de probă.

15. Părțile reclamate arată faptul că petenta era angajată pe funcția de asistent manager din data de 18.10.2019 cu CIM, cu o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice, oricare dintre părți având dreptul de a înceta contractul de muncă pe durata sau la sfârșitul acestei perioade, conform prevederilor art. 31 din Codul Muncii.

16. Se menționează că ar fi fost illogic ca societatea angajatoare, prin administratorul său, să fi efectuat acțiuni de constrângere asupra petentei pentru a-și da demisia, în condițiile în care putea să-i încheie contractul de muncă printr-o notificare.

17. În continuare, părțile reclamate susțin faptul că, în perioada de probă a petentei, d-na administrator al societății nu a fost mulțumită de activitatea profesională a petentei și a decis să caute o altă persoană pentru postul de asistent manager.

18. Părțile reclamate arată faptul că societatea angajatoare nu a fost informată în scris despre starea de graviditate până la data de 23.01.2020.

19. Se specifică faptul că societatea reclamată are implementat, prin regulamentul său, măsuri cu privire la sănătatea și securitatea în muncă (astfel cum au constatat inspectorii ITM care au venit în control), cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Mai mult, se arată că administratorul societății a lucrat de-a lungul timpului cu persoane încadrate în grad de handicap, fără a adopta o acțiune discriminatorie pe acest considerent.

V. Motivele de fapt și de drept

20. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării Colegiul director este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare privind desfacerea contractului individual de muncă al unei angajate aflată în situația specială temporară de graviditate.

21. **Pe cale de excepție**, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră *„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”*, **Colegiul urmează să analizeze excepția lipsei obiectului petiției, invocată de partea reclamată**, în considerarea faptului că obiectul sesizării ar fi echivoc raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Examinând petiția și punctul de vedere exprimat de către partea reclamată, **Colegiul director respinge excepția lipsei obiectului invocată din oficiu**, considerând că CNCD este competent în a analiza dacă în situația petentei s-a săvârșit o faptă de discriminare, conform legislației în vigoare.

22. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

23. 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”. 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.

24. 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 discriminatorie, aceasta 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) 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.

25. După cum a mai fost menționat anterior, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. 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”.

26. Astfel, în cazul modificării raporturilor de muncă/concedierii, **angajatorul trebuie să aibă în vedere situația specială și distinctă a femeilor însărcinate/care au născut/care se află în concediu de creștere copil, situație care presupune un tratament diferit și avantajos și care exclude de la sine compararea femeii aflată în situație special cu orice alt angajat/salariat sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia, având obligația să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, O.G nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, O.G nr. 111/2010), 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.**

27. Cu privire la situația specială a angajatelor însărcinate/care au născut/care se află în concediu de creștere copil s-a pronunțat și **Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 1 din 14 ianuarie 2020.**

(“Astfel, prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, au fost transpuse prevederile art. 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 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 [a zecea directivă specială în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992. De altfel, Directiva 92/85/CEE are în vedere și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg, la 9 decembrie 1989, de către șefii de stat și de guvern ai 11 state membre. În sensul art. 2 alin. (1) lit. a) din Directiva 92/85/CEE, prin lucrătoare gravidă se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale. Astfel, pentru a garanta lucrătoarelor gravide, lucrătoarelor care au născut de curând și lucrătoarelor care alăptează exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, la art. 10 din această directivă cu denumirea Interzicerea concedierii se prevede că: 1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor mai sus menționate în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul; 2. în cazul în care o lucrătoare (lucrătoare gravidă, lucrătoare care au născut de curând și lucrătoare care alăptează) este concediată în timpul perioadei menționate la pct. 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere; 3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor în discuție, față de consecințele concedierii care, în temeiul pct. 1, este ilegală. De asemenea, tot pentru a garanta exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității lucrătoarelor în discuție, la art. 11 din această directivă cu denumirea - Drepturi legate de contractul de muncă, se prevede faptul că trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor gravide, lucrătoarelor care au născut de curând și lucrătoarelor care alăptează de a beneficia de o prestație adecvată.

În ceea ce privește legislația națională, Curtea observă că, potrivit art. 10 alin. (1) și alin. (6) lit. a) din Legea nr. 202/2002, „Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare“, iar „Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate“.

De asemenea, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, care, de asemenea, transpune prevederi ale Directivei 92/85/CEE, reglementează măsuri de protecție socială pentru salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator. (...)

De asemenea, potrivit art. 21 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei gravide, salariatei care a născut recent și salariatei care alăptează din motive care au legătură cu starea sa. În același sens sunt și dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, criticate în prezenta cauză, în virtutea cărora „Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere”. Prin urmare, chiar dacă prevederile art. 60 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 criticate în mod punctual în prezenta cauză nu fac vreo precizare sau distincție în mod concret între situațiile în care concedierea nu poate fi dispusă în condițiile în care sunt sau nu sunt săvârșite abateri disciplinare de către salariați gravide, din evaluarea tuturor normelor legale în materie ce reglementează cu privire la protecția salariaților, respectiv a femeii salariate care este gravidă, Curtea constată că interdicția de concediere este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea unor abateri disciplinare, abateri grave, absențe nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective. În acest sens este și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. Spre exemplu, în Cauza C-103/16, Jessica Porras Guisado/Bankia - S.A., Fondo de Garantía Salarial și alții, Curtea de Justiție a Uniunii Europene statuează că Directiva 92/85 CEE nu se opune unei reglementări naționale care permite concedierea unei lucrătoare gravide ca urmare a unei concedieri colective. Curtea amintește mai întâi că o decizie de concediere luată pentru motive care în esență au legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei interesate este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută în această directivă. În schimb, o decizie de concediere luată în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate pentru motive fără legătură cu starea de graviditate a lucrătoarei nu este contrară Directivei 92/85 CEE dacă angajatorul prezintă în scris motive bine întemeiate pentru concediere, iar respectiva concediere este permisă de legislația și/sau de practica statului membru în cauză. În ceea ce privește pretinsa încălcare a dispozițiilor art. 16 din Constituție, potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, principiul egalității presupune ca la situații egale să se aplice un tratament juridic egal. În același timp, presupune și dreptul la diferențiere în tratament juridic, dacă situațiile în care se află cetățenii sunt diferite. Altfel spus, situațiilor egale trebuie să le corespundă un tratament juridic egal, iar situațiilor diferite, un tratament juridic diferit. Prin urmare, violarea principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă, sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 2 din 17 ianuarie 2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 324 din 5 mai 2017, Decizia nr. 685 din 28 iunie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 11 iulie 2012, Decizia nr. 148 din 8 mai 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 592 din 20 septembrie 2001). Or, aplicând considerentele de principiu în materie de egalitate și nediscriminare la cauza dedusă judecării, Curtea observă, pe de o parte, că situația femeii salariate gravide este diferită de cea a celorlalți salariați (femei care nu sunt în stare de graviditate). Diferența de tratament juridic instituită prin dispozițiile criticate, ce trebuie interpretate și aplicate în coroborare cu întreg ansamblul legislativ care reglementează aspecte legate de protecția salariaților, respectiv a

femeii salariate gravide, ce nu poate fi concediată din motive care au legătură directă cu starea sa, cu condiția ca angajatorul să fi luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, este justificată în mod obiectiv și rezonabilă tocmai de necesitatea protecției aferente unei persoane aflate într-o asemenea stare, care este prevăzută atât la nivel internațional și european, cât și la nivel național prin acte normative adoptate în acest sens și antereferite mai sus. Pe de altă parte, astfel cum s-a precizat deja mai sus, această protecție în ceea ce privește interdicția concedierii femeii salariate gravide este circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar în ceea ce privește celelalte motive care conduc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, persoana în discuție nu se află într-o situație diferită de ceilalți angajați, fiindu-i aplicabil același tratament juridic.”)

28. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Ca urmare, **Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.**

29. **Analizând situația expusă**, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică s-ar fi încadrat în situația specială întrucât s-ar fi aflat în situația legală de protecție socială cu condiția de a anunța angajatorul în scris despre intervenirea stării de graviditate, a semnat o cerere de demisie în data de 14.01.2020, anunțând angajatorul despre starea sa de graviditate abia în perioada de preaviz, mai exact în data de 27.01.2020.

30. Din documentele aflate la dosar, Colegiul director constată că petenta a fost angajată în data de 18.10.2019 în funcția de asistent manager la PRUNSTAL SRL, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată și cu perioadă de probă de 90 de zile calendaristice, în data de 14 ianuarie 2020 fiind înregistrată sub nr. 5/14.01.2020 cererea de demisie semnată a petentei, iar în data de 15 ianuarie 2020 fiind înregistrat CIM nr. 37/15.01.2020 prin care o altă persoană (a fost angajată pe funcția de asistent manager.

31. Referitor la susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că, din cauza nemulțumirilor privind modul de desfășurare a activităților de serviciu, partea reclamată a decis să înceteze contractul individual de muncă cu petenta la sfârșitul perioadei de probă de 90 de zile, prin notificare scrisă, conform art. 31 din Codul Muncii, administratorul firmei informând-o verbal pe petentă în data de 14.01.2020 despre intenția de a înceta relațiile contractuale cu aceasta, urmând a fi angajată altă persoană pe funcția de asistent manager; Colegiul director reține și susținerile părții reclamate potrivit cărora angajatorul ar fi putut să desfacă contractul de muncă al petentei printr-o simplă notificare, nefiind necesar să efectueze acțiuni de constrângere asupra petentei pentru a-și da demisia, însă a acceptat ca modalitatea de încetare a contractului de muncă să se realizeze prin demisie, cu un termen de preaviz de 20 de zile, pentru câștigarea de către petentă a unei perioade de timp suplimentară remunerată până la încetarea raporturilor de muncă.

32. Potrivit art. 20 alin. 6 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare: „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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.” În acest sens, Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumția de discriminare, în caz contrar urmând să răspundă pentru săvârșirea faptei de discriminare. Trebuie subliniat faptul că, conform legislației specifice în materie, în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte, fapte probate la nivel de certitudine.

33. În raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director constată că probele depuse la dosar nu sunt suficiente pentru a prezuma existența unei discriminări. Pe de o parte, petenta susține că a fost intimidată să-și dea demisia după ce a informat verbal că este însărcinată, însă recunoaște faptul că decizia părții reclamate 2 nu a avut legătură cu starea sa de graviditate prin afirmația „în acel moment {mai exact după ce a fost informată despre starea de graviditate} d-na administrator s-a exprimat într-un mod indiferent că nu o interesează, că ea a luat decizia de a mă concedia, lucru care nu mi l-a comunicat până în acel moment și că deja are o altă persoană care să-mi ia locul, care va veni de a doua zi să-i predau situația”; pe de altă parte, petenta a semnat un document (cerere de demisie) care se prezumă a emana de la petentă înseși, nexistând probe în sensul constatării unei presiuni a părții reclamate asupra petentei în scopul determinării acesteia de a-și prezenta demisia. Mai mult decât atât, Colegiul director constată faptul că data demisiei petentei se află în interiorul celor 90 de zile de perioadă de probă, angajatorul deținând astfel pârghia legală pentru a desface contractul de muncă al petentei printr-o simplă notificare, o acțiune de constrângere cu scopul prezentării demisiei fiind puțin probabilă într-o asemenea situație.

34. Față de aceste considerente, Colegiul director reține că la dosar nu au fost depuse probe care să dovedească existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare sesizate, în speță neputându-se reține că modalitatea de încetare a contractului individual de muncă al petentei reprezintă o faptă ce poate fi încadrată ca faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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. Respinge excepția lipsei obiectului invocată de către partea reclamată;

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată (lipsă probe);

3. O copie a hotărârii se va trimite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 24.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIOU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 24.08.2020
Redactată și motivată I.D./S.M.D.*

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