



**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

**HOTĂRĂREA NR. 64
din 29.01.2014**

Dosar nr.: 670/2013

Petiția nr.: 6001/18.09.2013

Petentă: C. A.

Reclamată: SC Ove Arup &Parteners International Limited Londra, Sucursala București

Obiect: încetarea raporturilor de muncă la revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.2. C. A., cu domiciliul în București

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

1.2.1. SC Ove Arup &Parteners International Limited Londra, Sucursala București, cu domiciliul procedural la CMS Cameron McKenna SCA din str. Tipografilor, nr.11-15, bloc S-Park, sc.B3-B4, et,4, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează încetarea raporturilor de muncă la revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil, precum și o serie de acțiuni discriminatorii, în opinia acesteia.

În acest sens, petenta susține că i s-a interzis accesul la locul de muncă după revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil și nu i s-au aplicat prevederilor și reglementărilor interne cu privire la maternitate.

II. Citarea părților

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu 6001/01.10.2013 și nr. 6307/01.10.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 28.10.2013, respectiv 18.11.2013 (termen luat la cunoștință). La termen s-au prezentat părțile prin apărători aleși.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta, salariată în cadrul societății reclamate, din anul 2006, susține că în data de 20.08.2010 a intrat în concediu de maternitate.

În ultima zi a concediului pentru creșterea copilului, respectiv 18.09.2012, a fost anunțată telefonic de către persoana care se ocupa de resurse umane că dl C. R., unul dintre administratorii societății, i-a solicitat fie să înainteze demisia, fie să accepte încetarea CIM cu acordul părților și plata unui salariu compensatoriu.

4.1.2. Urmare acestui telefon, petenta a solicitat consultanță dnei C. care i-a răspuns că motivul pentru care se dorește încheierea contractului este că “nu este suficient de lucru pentru încă un membru al achipei”. De asemenea, i-a comunicat faptul că “Grupul România a fost închis în 01.04.2012 datorită motivelor economice”, iar Departamentul Consultanță, în care aceasta activa, este inclus în Grupul Polonia și astfel, ar trebui să contacteze managerul Grupului din Polonia.

4.1.3. În data de 08.10.2012 a primit decizia nr. 164-00-2012 prin care s-a desființat postul pe care îl ocupa petenta în cadrul firmei, pe motivul problemelor financiare ale societății. Decizia în cauză a fost contestată la instanța de muncă.

4.1.4. Din această împrejurare, petenta susține că a fost discriminată, întrucât decizia de desființare a postului nu este justificată și nu are o cauză reală și serioasă.

4.1.5. În drept, petenta invocă prevederile art. 5 și urm, art. 20 din OG nr. 137/2000 R și actualizată, prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata invocă excepția văditei necompetențe a Consiliului, arătând faptul că instanța de judecată competentă, respectiv Tribunalul București, s-a pronunțat cu privire la situație sesizată de petentă, respingând acțiunea acesteia.

De asemenea, reclamata invocă și excepția lipsei obiectului sesizării în cauză, întrucât petenta nu a arătat niciun fel de act/activitate/conduită care să poată fi încadrată în definiția legală a discriminării.

Astfel, reclamata susține că CNCD este competent să se pronunțe numai cu privire la presupusele fapte ce contravin OG nr. 137/2000R, însă nu are competența de a se pronunța cu privire la Legea nr. 202/2002 ori Codul muncii, competența în astfel de cazuri revenind instanței de judecată ori Inspecției Muncii.

De asemenea, reclamata susține faptul că petenta a reclamat aceleași fapte și la ITM București.

4.2.2. Pe fondul cauzei, reclamata susține că datorită situației economice dificile în care se afla societatea, a fost necesară reorganizarea activității, în sensul disponibilizării a peste 50% din personalul angajat al reclamatei (din 12 angajați la finalul anului 2011 au fost disponibilizați nu mai puțini de 7 angajați).

Ajungând la concluzia că postul ocupat de petentă nu mai era necesar, datorită scăderii nivelului de activitate, s-a încercat, de principiu, încetarea amiabilă a relațiilor de muncă, însă având în vedere faptul că acest lucru a fost imposibil, s-a recurs la metoda mai drastică, respectiv concedierea petentei în conformitate cu prevederile art. 65 alin. 1 din Codul muncii, așadar pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

4.2.3. Astfel, petenta a contestat în instanță atât hotărârea internă de concediere cât și decizia de concediere. Instanța, după conexarea acțiunilor, le-a respins ca nefondate.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a analiza excepțiile invocate de către reclamată, respectiv excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării precum și excepția lipsei obiectului sesizării în cauză, întrucât petenta nu a arătat niciun fel de act/activitate/conduită care să poată fi încadrată în definiția legală a discriminării.

5.2. Deși, ambele excepții sunt excepții de procedură, în conformitate cu practica judiciară, necompetența unei instituții/autorități se analizează cu prioritate.

Colegiul director reține următoarele considerente: în conformitate cu prevederile O.G. nr. 137/2000R (vezi Titlul I, preambul), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, autoritate autonomă administrativ-jurisdicțională, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, aplică legislația în materia nediscriminării pe întreg teritoriul României, constată și sancționează faptele contravenționale prevăzute în actul normativ în speță, însă Colegiul director hotărăște numai asupra obiectului petiției deduse soluționării, circumscris OG nr. 137/2000R.

5.3. Având în vedere aspectele de mai sus și 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 strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima 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, așa cum este definită în 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, republicată.

Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngreunați ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile **art. 2** din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

Din acest punct de vedere, Colegiul constată că petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin concediere la revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil, în termenul de 6 luni prevăzut de OG nr. 111/2010. Astfel, petenta susține că angajatorul a încălcat flagrant prevederile art. 10 alin 7 privind maternitatea și protecția femeii, potrivit căruia "*La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a*

copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau 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.”

5.4. Deși, în conformitate cu jurisprudența CNCD, corect invocată de petentă, prin care Colegiul director a reținut constatarea faptei de discriminare și sancționarea angajatorului în situația în care persoanei revenită din concediul de creștere copil (femeie/bărbat), i se modifică/desface contractul de muncă, Colegiul este ținut de hotărârile instanței de judecată, nu puțin la număr (Sentința civilă nr. 1712/27.05.2013, Sentința civilă nr. 3918/09.12, Sentința civilă nr. 4585/24.07.2012 și altele), prin care se stabilește, în mod unitar, faptul că CNCD nu este competent să statueze dacă prevederile OUG nr. 111/2010 au fost sau nu respectate în raporturile dintre angajator și angajat. Instanța stabilește că nu CNCD decide asupra sferei de aplicare a acului menționat, toate aceste probleme de drept urmând a fi dezlegate, în mod legal, de instanța de muncă, respective Tribunalul București.

În acest sens, Colegiul director reține că în prezenta speță Tribunalul București s-a pronunțat prin Sentința civilă nr. 8830 din 11.10.2013, respingând acțiunea petentei și stabilind că prevederile art. 25 alin din OUG nr. 111/2010 nu au incidență în cauză, întrucât acesta nu se încadrează în sfera stabilită de art. 1 (art. 2-29 reglementează drepturile care se acordă persoanelor ai căror copii se nasc începând cu data de 1 ianuarie 2011, precum și celor aflate în situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2), începând cu această dată).

De asemenea, Curtea de Apel București reține că instanța competentă să soluționeze conflictul de muncă are și competența materială de a constata dacă măsura dispusă de angajator este legală sau nu, dacă în fapt angajatul beneficia de prevederile OUG nr. 111/2010 referitoare la inadmisibilitatea concedierii o anumită perioadă de timp. Aceeași instanță are competența de a soluționa pretențiile părților și de a analiza apărările acestora, inclusive dacă măsura concedierii a fost sau nu justificată în contextual în care reclamata nu a făcut dovada situațiilor prevăzute de art. 25 alin 4 din actul normative în speță (reorganizare judiciară ori faliment).

Prin urmare, instanța nu reține opinia CNCD ului, conform căreia simplul fapt al concedierii este un act discriminatoriu chiar dacă ar fi îndeplinite celelalte condiții impuse de legislația muncii, art. 65 din Codul muncii. În opinia instanței, promovarea aceluiași tratament sau a unui tratament similar pentru situații diferite nu constituie de plano discriminare în absența unui criteriu de discriminare și dacă există o justificare obiectivă pentru respectivul tratament care include existența unui scop legitim atins prin mijloace adecvate și necesare.

Discriminarea reținută de CNCD prin hotărârile emise, care conclud că în spețele de genul acesta criteriul de discriminare ar fi cel de gen, nu există întrucât nu există probe din care să reiasă că doar femeia/femeile au fost concediate.

Totodată, instanța reține că simpla împrejurare că în cazul petentei a fost aplicat același tratament ca și cel aplicat în cazul altor angajați deși situația lor era diferită, aceasta întorcându-se din concediul de creștere copil ar fi trebuit să beneficieze de o protecție specială, nu constituie în sine discriminare în contextul în care angajatorul a dovedit un motiv obiectiv, respectiv probleme economice care au impus adoptarea unui amplu

proces de reorganizare prin reducerea unor salarii și respectiv prin restructurarea unor posturi.

Pe de altă parte, Colegiul director nu poate ignora situația existentă, reală, din ultimii ani în care multe femei care revin din concediul de creștere și îngrijire copil sunt concediate sub "perdeaua" art. 65 din Codul muncii. În acest caz se impune întrebarea legitimă: cum se aplică protecția specială, măsura afirmativă, **stabilită TOT prin lege**, dacă angajatorul este încurajat chiar de către instanța de judecată prin respingerea acțiunilor reclamantelor și exonerarea răspunderii pârâtului, considerând justificată concedierea din motive economice.

Sigur, legislația în vigoare protejează persoana care revine din concediul de creștere și îngrijire copil, atât femei cât și bărbat, însă nu putem omite situația reală potrivit căreia **Femeile** sunt cele mai vizate. Și în acest sens, trebuie să reținem criteriul de **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 consideră că prin modalitatea de interpretare și aplicare a procesului de reorganizare, unii anagajatori descurajează femeile, chiar și indirect, în scopul de a-și întemeia o familie prin teama mai rămâne însărcinate și a merge în concediu de creștere și îngrijire copil, pentru că există riscul să se întoarcă pe poziții inferioare celor deținute anterior nașterii sau mai mult, sunt concediate ulterior acestui fapt.

5.5. Însă, având în vedere cele de mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței Consiliului pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată.

Opinia separată exprimată de Bertzi Theodora și Haller István

5.6. Opinia majoritară a admis excepția necompetenței materiale în mod eronat, având în vedere faptul că **O.G. nr. 137/2000** operează în domeniul contravențional, sancționând discriminarea ca un comportament antisocial. **O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor** specifică la art. 1 cât se poate de evident: „*Legea contravențională apără valorile sociale, care nu sunt ocrotite prin legea penală.*” Ori instanțele de judecată nu pot analiza latura contravențională a unei fapte și nu pot aplica amenzi contravenționale. În consecință transferarea sarcinii soluționării unei petiții care vizează o faptă de discriminare către instanța de judecată, în situația dată (nefiind vorba, spre exemplu, de o problema de interpretare și aplicare a legii, în care doar instanțele judecătorești se pot pronunța) este în totală contradicție cu caracterul contravențional al faptei de discriminare, stabilit de **O.G. nr. 137/2000**.

5.7. Având în vedere acest aspect, trebuie să se analizeze, din punctul de vedere al **O.G. nr. 137/2000** și nu altor legi, dacă fapta reclamată, și anume desfacerea contractului de muncă a petentei, la revenirea în serviciu după concediul de creștere și îngrijirea copilului, reprezintă sau nu o faptă de discriminare.

5.8. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2.1., prevede: „*Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau 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, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

5.9. Astfel prin discriminare directă înțelegem o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

5.10. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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”*. Curtea 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).

5.11. 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”*.

5.12. Având în vedere cele arătate la pct. 5.10 și 5.11, există diferențiere dacă persoane aflate în situații comparabile sunt tratate în mod diferit SAU dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.13. Prin urmare tratamentul unei persoane care revine din concediul de creșterea și îngrijirea copilului trebuie analizat din prisma existenței sau inexistenței unei situații comparabile. O persoană care se întoarce din concediul de creșterea și îngrijirea copilului este sau nu în situație comparabilă cu o altă persoană, din punctul de vedere al posibilității desfacerii contractului de muncă?

5.14. Colegiul director analizat în mod repetat astfel de probleme. Spre exemplu prin **Hotărârea nr. 518/17.09.2008** s-a pronunțat constatând discriminarea persoanelor infectate cu HIV prin publicarea pe pagina de internet a Primăriei Sectorului 1 București a unei liste cu numele și domiciliul acestor categorii de persoane. Având în vedere prevederile art. 8 alin. 1 ale **Legii nr. 584 din 29 octombrie 2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii maladiei SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA**, s-a constatat că *„prin neprotejarea strictă a datelor persoanelor seropozitive, față de alte categorii de persoane, s-a omis tratamentul diferit al situațiilor diferite, un tratament diferit motivat de atitudinea negativă a majorității populației (conform sondajelor de opinie în domeniu) față de persoanele seropozitive”*. Deși hotărârea a fost atacată de reclamat (primarul sectorului 1, Andrei Ioan Chiliman), instanța de judecată a menținut hotărârea CNCD, l mai mult, ulterior o

altă instanță de judecată a acordat o daună morală în valoare de 10.000 euro unei victime aflate pe listă.

5.15. Ca și în situația arătată la pct. 5.14., pentru a răspunde întrebării formulate la pct. 5.13., trebuie să se analizeze inclusiv dacă există sau nu o prevedere într-un act normativ care ajută la formularea unui răspuns. **Legea nr. 202/2002** respectiv **O.U.G. nr. 111/2010** prevăd obligația angajatorului de a nu desface contractul de muncă al persoanei care se întoarce din concediul de creștere a copilului decât în condiții speciale (în mod limitativ se specifică reorganizarea judiciară și falimentul angajatorului), în interiorul unui termen de 6 luni de la întoarcere la serviciu.

5.16. Faptul că în analiza discriminării se utilizează și alte legi nu este doar o practică a CNCD (admisă de instanțele de judecată, cum s-a arătat la pct. 5.14), ci rezultă inclusiv din modul în care se definește discriminarea (a se vedea pct. 5.8.), care trimite la drepturile recunoscute de lege.

5.17. În consecință o persoană care se întoarce din concediul de creșterea și îngrijirea copilului nu este într-o situație comparabilă cu o altă persoană, din punctul de vedere al posibilității desfacerii contractului de muncă. În concluzie tratamentul petentei trebuia să fie diferită, iar în lipsa unui astfel de tratament diferit există în mod evident o diferențiere.

5.18. Conform celor arătate la pct. 5.9., trebui analizată și existența unui criteriu.

5.19. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu conform art. 2 alin. 1. Astfel legat de diferențierea persoanei care se întoarce din concediul de creșterea și îngrijirea copilului se pot invoca două criterii: criteriul situației familiale (care se include în termenul utilizat de lege, „orice alt criteriu”) și de sex.

5.20. Privind criteriul de sex se poate susține ideea că nu doar femeile ar fi vizate, întrucât în conformitate cu legislația României și bărbații pot beneficia de concediul de creșterea și îngrijirea copilului. Existența sau inexistența acestui criteriu trebuie analizată din perspectiva prevederilor art. 2 alin. 3 ale **O.G. nr. 137/2000**, conform cărora „*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 afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare*”. Având în vedere faptul că în marea majoritate a situațiilor femeile sunt cele care beneficiază de concediul de creșterea și îngrijirea copilului, iar CNCD a primit petiții similare privind desfacerea contractelor de muncă la întoarcerea din acest concediu doar din partea femeilor, în mod evident această practică pare să fie aparent neutră, dar dezavantajează persoanele de sex feminin.

5.21. În consecință diferențierea constatată la pct. 5.17. are la bază pe de o parte un criteriu al situației familiale, pe de altă parte criteriul sexului.

5.22. Conform celor arătate la pct. 5.9., diferențierea pe baza unui criteriu devine discriminare dacă atinge un drept.

5.23. Constatăm că prin desfacerea contractului de muncă la revenirea din concediul de creștere al copilului s-a atins dreptul la muncă, protejată de **Constituția României**.

Dreptul persoanei care se întoarce din concediu de creștere a copilului la angajare cu atribuții identice celor de înainte de acest tip de concediu este garantat și prin **Legea nr. 202/2002** respectiv **O.U.G. nr. 111/2010**.

5.24. Având în vedere cel arătat la pct. 5.17., 5.21. și 5.23., desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborate cu art. 2 alin. 3 ale **O.G. nr. 137/2000**.

5.25. Art. 6 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă*”; „*orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare*”.

5.26. Având în vedere faptul că discriminarea a vizat desfacerea contractului de muncă la petentei, sunt incidente și prevederile art. 6 lit. a) și g) a **O.G. nr. 137/2000**.

5.27. Criteriul de sex este formulat și în cadrul art. 6 al **O.G. nr. 137/2000**. Se ridică întrebarea dacă un alt criteriu, nespecificat (cum ar fi criteriul situației familiale), ar intra sau nu sub incidența art. 6. Colegiul director s-a pronunțat în mod repetat, în perioada anilor 2007-2008, privind discriminarea unor categorii de persoane cum ar fi procurorii și judecătorii, constatând existența criteriului socio-profesional (privind punctul c al art. 6 din O.G. nr. 137/2000, acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul). Deși criteriul socio-profesional nu apare în mod expres în interiorul art. 6, instanțele judecătorești au interpretat, ca și Colegiul director, că lista criteriilor trebuie să fie una deschisă, stabilită la art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, și conformă cu prevederile **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care prevede interzicerea generală a discriminării: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.*” A da o altă interpretare, doar pentru că nu judecătorii sunt vizați, ar însemna că România nu este stat de drept.

5.28. În concluzie, considerăm că desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborate cu prevederile art. 2 alin. 3 și prevederile art. 6 lit. a) și g) ale **O.G. nr. 137/2000**.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu 5 voturi pentru și 2 împotriva ale membrilor prezenți la ședință,**

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția necompetenței Consilului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată
2. O copie a hotărârii va fi transmisă părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Asztalos Csaba Ferenc – Membru

Bertzi Theodora – Membru

Cazacul Ioana – Membru

Haller Istvan – Membru

Lazăr Maria – Membru

Panfile Anamaria - Membru

Stanciu Claudia Sorina - Membru

Data redactării 26.03.2014

Redactat și motivat de Asztalos Csaba Ferenc și Angelica Paraschiv

Opinia separată motivată de Haller István

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.