



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI

SECȚIA A PATRA

CAUZA NAPOTNIK ÎMPOTRIVA ROMÂNIEI

(Cererea nr. 33139/13)

HOTĂRÂRE

Art. 1 P12 • Interzicerea discriminării • Necesitatea justificată de a revoca numirea la post a reclamantei în străinătate după ce a anunțat sarcina • Art. 14 standarde de jurisprudență aplicabile art. 1 din Protocolul 12 • Diferențele nejustificate de tratament pe motivul sarcinii constituie discriminare directă • Revocarea reclamantei, necesară pentru a asigura și a menține funcțională capacitatea misiunii diplomatice și a apăra drepturile resortisanților români care necesită asistență consulară • Modificarea condițiilor de muncă ale reclamantei, neechivalentă cu pierderea locului de muncă și neinterzisă în mod expres de standardele interne și internaționale • Măsură nedisciplinară și fără consecințe pe termen lung asupra carierei reclamantei

STRASBOURG

20 octombrie 2020

DEFINITIVĂ

20.01.2021

*Hotărârea a rămas definitivă în condițiile prevăzute la art. 44 § 2 din Convenție.
Poate suferi modificări de formă.*

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

În cauza Napotnik împotriva României

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Secția a patra), reunită într-o cameră compusă din:

Yonko Grozev, *președinte*,
Iulia Antoanella Motoc,
Carlo Ranzoni,
Stéphanie Mourou-Vikström,
Georges Ravarani,
Jolien Schukking,
Péter Paczolay, *judecători*,

și Andrea Tamietti, *grefier adjunct de secție*,

Având în vedere:

cererea îndreptată împotriva României, prin care un resortisant al acestui stat, doamna Oana-Cornelia Napotnik („reclamanta”) a sesizat Curtea la 8 mai 2013, în temeiul art. 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale („Convenția”),

decizia de a comunica cererea Guvernului României („Guvernul”);

observațiile părților;

După ce a deliberat în camera de consiliu, la 24 martie, 1 septembrie și 29 septembrie 2020,

pronunță prezenta hotărâre, adoptată la cea din urmă dată:

INTRODUCERE

1. Cererea privește revocarea imediată a numirii la postul diplomat a reclamantei la Ljubljana, Slovenia, pe motiv că era însărcinată.

ÎN FAPT

2. Reclamanta s-a născut în 1972 și locuiește în București. A fost reprezentată de S.C.A. Ionescu și Sava, firmă de avocatură în București.

3. Guvernul a fost reprezentat de agentul guvernamental, cel mai recent doamna O.F. Ezer, din cadrul Ministerului Afacerilor Externe.

4. Faptele cauzei, astfel cum au fost expuse de părți, pot fi rezumate după cum urmează.

I. MUNCA RECLAMANTEI ÎN SECȚIA CONSULARĂ A AMBASADEI ROMÂNIEI DIN LJUBLJANA

5. Reclamanta este un diplomat român. La 1 octombrie 2002 a început să lucreze pentru Ministerul Afacerilor Externe (denumit în continuare „MAE”).

6. Reclamanta a parcurs un concurs de ocupare a unui post de ofițer consular pentru o perioadă de patru ani la Ambasada României la Ljubljana. În urma examenului, aceasta a fost numită la post prin Ordinul ministrului

Afacerilor Externe emis la 9 februarie 2007. La acel moment, ocupa postul de al treilea secretar în grad diplomatic. Numirea sa la post a început la 2 martie 2007, iar din 1 ianuarie 2006 postul a fost ocupat de diplomați detașați temporar.

7. Atunci când reclamanta a sosit să-și ia în primire postul, personalul diplomatic al ambasadei era format din ambasador și doi tineri diplomați: reclamanta, având atribuții consulare (aproximativ 70% din activitatea sa), și o altă persoană, ale cărei sarcini principale erau cooperarea diplomatică și politică, și care nu primise formare consulară. Personalul diplomatic includea și un funcționar cu atribuții economice, trimis de Ministerul Economiei.

8. Activitatea consulară a reclamantei consta în principal în ajutarea resortisanților români care se găsesc în situații de urgență în Slovenia, în special în arestul poliției, fără acte de identitate sau spitalizați.

A. Prima sarcină

9. În aprilie 2007 reclamanta s-a căsătorit cu un oficial sloven. După câteva luni, a rămas însărcinată cu primul lor copil. În noiembrie 2007 a absentat câteva zile de la muncă, din cauza problemelor de sănătate legate de sarcină. La 27 noiembrie medicul obstetrician i-a prescris odihnă la pat. În ziua următoare, aceasta l-a informat pe ambasador despre starea sănătății sale. De asemenea, reclamanta a solicitat efectuarea concediului de odihnă anual în lunile decembrie 2007 și ianuarie 2008.

10. La 6 decembrie 2007 ambasadorul a trimis către MAE un raport intern privind absența reclamantei de la muncă, însoțit de o notă redactată după cum urmează:

„vă rugăm să primiți atașat o comunicare de la ambasada din Ljubljana care prezintă actul de indisciplină săvârșit de dna Oana Napotnik ...”

11. Ambasadorul a descris în detaliu absența reclamantei de la muncă și a solicitat trimiterea unui înlocuitor pentru luna decembrie, când se înregistra un număr mare de cereri de asistență consulară. Întrucât nu a fost trimis niciun înlocuitor de către MAE, secția consulară a fost închisă pe durata absenței reclamantei, iar cererile de asistență au fost redirecționate către ambasadele din Zagreb, Viena sau Budapesta. Reclamanta și-a reluat munca în februarie 2008.

12. Aceasta s-a reîntors la muncă pe durata concediului, la 14 și 17 decembrie 2007, pentru a se ocupa de probleme consulare urgente.

13. În decembrie 2007 reclamanta a fost promovată ca al doilea secretar, la recomandarea superiorilor săi pentru această poziție.

14. Reclamanta, care dăduse naștere copilului său la 16 iunie 2008, s-a aflat în concediu de maternitate din 2 iunie 2008 până la 19 octombrie 2008. A efectuat apoi concediul de odihnă până la 5 decembrie 2008.

15. Secția consulară a ambasadei a fost închis de la 2 până la 15 iunie 2008, când a fost găsit un înlocuitor pentru reclamantă. Acea persoană se afla într-o misiune temporară.

16. Între 17 și 19 iulie 2008, după ce a început concediul de maternitate al reclamantei, MAE a organizat un audit la ambasada din Ljubljana. Conform raportului care a urmat, s-au constatat deficiențe în activitatea consulară de la ambasadă. În special, s-a constatat că documentele oficiale și cererile consulare fuseseră înregistrate necorespunzător în registrele ambasadei. Câteva documente originale emise de secția consulară nu fuseseră arhivate sau fuseseră pur și simplu pierdute. Unele documente fuseseră înregistrate și datate greșit sau nu fuseseră semnate de părțile relevante. Echipa de audit a formulat recomandări, fără a propune sancțiuni. Părțile relevante din raport sunt următoarele:

„Au fost identificate mai multe deficiențe în activitatea consulară, în pofida volumului scăzut de muncă. Unul dintre motive este legat de parametrii activității profesionale a dnei Oana Napotnik, inclusiv faptul că pe durata primei jumătăți a anului 2008, din cauza sarcinii, a fost absentă pe perioade lungi de la muncă.”

17. La 27 februarie 2009 reclamanta a trimis un răspuns către MAE, în care arăta în mod deosebit că echipa de audit generalizase unele situații speciale în care apăreau greșeli și că fusese făcută răspunzătoare de conduita diplomaților care o precedaseră și a celor care o înlocuiseră în timpul cât fusese absentă. De asemenea, aceasta a considerat regretabil faptul că nu a fost invitată pentru a vorbi cu inspectorii în timp ce echipa de audit fusese în Ljubljana.

B. A doua sarcină

18. Reclamanta s-a întors la muncă la 5 decembrie 2008. Ambasadorul a considerat că, deoarece reclamanta lucrase foarte puțin în acel an, era mai adecvat să amâne cu șase luni evaluarea anuală a performanței muncii acesteia. La 14 ianuarie 2009 ambasadorul a informat MAE despre această decizie.

19. La 19 ianuarie 2009 reclamanta l-a informat pe ambasador că era însărcinată și că urma să nască în a doua jumătate a lunii iulie 2009.

20. În aceeași zi, ambasadorul a încheiat evaluarea anuală a performanței reclamantei pentru anul 2008. Evaluarea generală are următorul conținut:

„Deși aprecierea generală est că «munca a îndeplinit cerințele», în cazul dnei Oana Napotnik, având în vedere scurta perioadă de timp pe care o petrecuse lucrând în 2008, din cauza concediului său de maternitate și din cauza frecventelor absențe pentru programări medicale din februarie până în iunie, aceste circumstanțe înseamnă că aceasta nu este cea mai potrivită pentru activitatea consulară, în special deoarece dna Napotnik este șefa secției consulare.”

21. Reclamanta a fost înștiințată despre raport în data de 23 ianuarie 2009. Nu a fost de acord cu evaluarea.

C. Revocarea numirii la post a reclamantei

22. La 20 ianuarie 2009 ambasadorul a discutat cu superiorii săi situația reclamantei. Într-o notă internă în atenția Ministrului Afacerilor Externe, ambasadorul a reiterat că reclamanta fusese absentă în mod repetat, din cauza primei sarcini, și era de așteptat că va fi absentă din nou în legătură cu noua sarcină. Concluziona că aceasta era de puțin folos misiunii diplomatice din Ljubljana. Ea a creat cheltuieli suplimentare pentru MAE deoarece apăruse necesitatea de a o înlocui temporar (în special costurile legate de cazarea diplomatului înlocuitor în Ljubljana). Nota reitera totodată că echipa de audit constatare „deficiențe în activitatea consulară a reclamantei”. S-a propus ca numirea la post a reclamantei să fie revocată.

23. Într-o comunicare separată trimisă MAE la 20 ianuarie 2009, ambasadorul a reiterat că absențele prelungite și repetate ale reclamantei cauzate de sarcină însemnaseră că aceasta era de puțin folos misiunii diplomatice din Ljubljana. Ambasadorul a adăugat că reclamanta reprezenta și un risc de securitate din cauza căsătoriei sale cu un resortisant sloven: soțul reclamantei conducea mașina reclamantei, care era înmatriculată cu plăcuțe diplomatice.

24. Prin Ordinul ministrului din 20 ianuarie 2009, numirea la post a reclamantei a fost revocată. A doua zi, Ambasada la Ljubljana a primit înștiințarea despre ordin. Reclamanta a fost informată că misiunea sa a fost revocată și că trebuia să se înapoieze la biroul din București la 14 februarie 2009. A solicitat de îndată concediu de maternitate (a se vedea art. 27 din Legea nr. 269/2003, citat în continuare la pct. 33).

25. La cererea reclamantei, contractul său de muncă a fost suspendat prin ordinul ministrului Afacerilor Externe, în primul rând în legătură cu concediul de maternitate (de la 14 februarie 2009 la 15 mai 2010 pentru primul copil și de la 15 mai 2010 la 22 iulie 2011 pentru al doilea copil) și ulterior pentru a-i permite să-l însoțească pe soțul său în numirea diplomatică permanentă a acestuia în străinătate (pe o durată de patru ani, începând cu 22 iulie 2011). Nu i-a fost plătit salariul de către angajator pe perioada suspendării contractului.

26. Reclamanta și-a reluat activitatea la MAE la 1 septembrie 2015. La 20 septembrie 2016 a fost promovată în gradul de secretar I. La data ultimei informații primite de la părți în această privință (observațiile Guvernului din 14 iunie 2019), aceasta era încă angajată a MAE în București.

II. ACȚIUNEA CIVILĂ ÎMPOTRIVA REVOCĂRII NUMIRII LA POST A RECLAMANTEI ÎN SLOVENIA

27. La 28 septembrie 2009 reclamanta a introdus o acțiune civilă împotriva MAE cu privire la revocarea numirii sale la post în străinătate. Reclamanta s-

a plâns în principal că motivarea actului respectiv fusese sarcina sa. În opinia sa, motivarea era discriminatorie și, prin urmare, nelegală.

28. La 21 martie 2012, Tribunalul București a respins acțiunea. Instanța reamintea că ministrul afacerilor externe avea puterea de a organiza reprezentarea externă și de a revoca numirile la post în străinătate ori de câte ori era necesar, pe motive grave. Instanța a concluzionat că numirea la post a reclamantei nu a fost revocată pe motive discriminatorii. Părțile relevante au următorul conținut:

„Instanța consideră că era permisă revocarea numirii la post a reclamantei în sfera specifică a activității diplomatice și nu era o măsură disciplinară [...], fiind la discreția MAE să decidă, pentru a se asigura reînnoirea [corpului diplomatic], când să înceapă noua misiune a unui diplomat și când să revoce pe alții, pentru a asigura și a menține capacitatea de funcționare a misiunilor diplomatice.

[...]

În ceea ce privește discriminarea, instanța reține că deciziile de revocare a numirii la post sunt luate de MAE față de toți diplomații, indiferent de sexul lor; atunci când susține faptul că numirea sa la post nu trebuia revocată pentru aceste motive, se folosește de sarcină pentru a obține un tratament preferențial.”

29. Reclamanta a declarat apel la Curtea de Apel București. Și-a susținut argumentele că numirea sa la post a fost revocată pe motive discriminatorii în legătură cu sarcina.

30. În decizia definitivă din 8 noiembrie 2012, curtea de apel a respins apelul și a confirmat hotărârea tribunalului din 21 martie 2012 (a se vedea supra, pct. 28). În plus, a constatat după cum urmează:

„Codul Muncii nu limitează dreptul angajatorului să organizeze activitatea angajatelor însărcinate, unica interdicție fiind aceea că nu pot fi desfăcute contractele lor de muncă [...].

[...] Reclamanta nu a dovedit că a fost discriminată, dat fiind că deciziile de revocare a numirii sale la post fuseseră adoptate de MAE legal și în domeniul său discreționar, pentru a asigura funcționarea MAE; măsura poate fi adoptată față de toți angajații MAE, indiferent de sex sau sarcină.”

CADRUL JURIDIC ȘI PRACTICA RELEVANTE

I. DREPTUL INTERN

31. Prevederile relevante ale Legii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Legea nr. 202/2002) sunt formulate după cum urmează:

Art. 6

„(5) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
[...]"

Art. 10

„(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.”

32. Dispozițiile relevante ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă se citesc astfel:

Art. 2

„[...]

g) concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariată mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii; [...]"

Art. 21

„(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

[...]"

33. La momentul faptelor din prezenta cauză, dispozițiile relevante din Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României („Legea nr. 269/2003”) se citesc astfel:

Art. 3

„(1) Statutul Corpului diplomatic și consular al României se completează cu prevederile cuprinse în legislația muncii și în Statutul funcționarilor publici, dacă prin prezentul statut nu se stabilește altfel.

(2) Pe perioada cât se află în misiune în străinătate, membrilor Corpului diplomatic și consular li se aplică și prevederile tratatelor la care România este parte, precum și alte reguli care decurg din normele dreptului internațional.”

Art. 9

„(1) Promovarea în grad diplomatic sau consular se face pe baza îndeplinirii condițiilor de stagiu [...], a evaluării activității desfășurate și a calificărilor obținute la Academia Diplomatică sau la alte instituții de formare profesională, din țară sau din străinătate.”

Art. 25

„(1) Pe perioada în care își desfășoară activitatea la misiunile diplomatice și oficiile consulare, membrii Corpului diplomatic și consular al României, precum și membrii de familie care îi însoțesc beneficiază de asistență medicală, pe bază de asigurare obligatorie, realizată de Ministerul Afacerilor Externe [...]”.

Art. 27

(1) Membrii Corpului diplomatic și consular al României au dreptul la concedii de odihnă, de studii, fără plată, medicale, de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani [...]”.

Art. 35

(1) Membrii Corpului diplomatic și consular al României [...] sunt trimiși în misiune permanentă în străinătate, prin concurs [...].

(5) Durata misiunii în străinătate este, de regulă, de 4 ani, iar în țările cu climă dificilă este de 3 ani.

[...]

(15) Posturile diplomatice și consulare vacante în serviciul exterior care necesită o ocupare urgentă, precum și cele rămase neocupate ca urmare a procedurii de selecție se anunță în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, prin mijloace care să asigure publicitatea corespunzătoare, ulterior aprobării de către ministrul afacerilor externe. Pentru aceste posturi, ministrul afacerilor externe decide trimiterea în misiune cu durata determinată de până la 13 luni, cu posibilitatea de prelungire, o singură dată, cu până la un an.”

Art. 48

(1) Pentru acoperirea necesarului de personal specializat din Ministerul Afacerilor Externe, detașarea sau încadrarea pe perioada determinată se face pe durata misiunilor permanente [...]”.

II. PRACTICA INTERNĂ

34. Cu mai multe ocazii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a fost solicitat să verifice acuzațiile de discriminare împotriva salariaților însărcinați. CNCD a constatat că următoarele situații sunt discriminatorii:

- refuzul de a plăti timp de două luni salariul unei lucrătoare însărcinate, cu intenția de a o face să demisioneze (hotărârea din 18 ianuarie 2012);
- decizia de a păstra toți lucrătorii pe funcțiile lor, cu excepția lucrătoarelor însărcinate, ca urmare a reorganizării societății unui angajator (hotărârea din 6 februarie 2013);
- o schimbare în situația muncii unei petente în timpul scurtei sale absențe de la muncă din cauza unor complicații provocate de sarcină (hotărârea din 30 aprilie 2014);

- concedierea rapidă a unei lucrătoare vizibil însărcinate, în ciuda argumentelor angajatorului că această concediere era legată de performanțele petentei (hotărârea din 25 ianuarie 2017);

- o schimbare a condițiilor de muncă în timpul sau după revenirea unei persoane din concediul parental (hotărârile din 7 februarie 2013, 16 octombrie 2013, 4 septembrie 2013 și 18 noiembrie 2015).

35. Pe de altă parte, CNCD a considerat că faptul că un angajator a atribuit sarcini mai puțin complexe unei reclamante în timpul sarcinii acesteia nu a constituit o discriminare, întrucât era justificat de faptul că prezența la muncă a acesteia ar fi limitată în timpul sarcinii (hotărârea din 14 septembrie 2016).

36. Curtea de Apel București a identificat următoarele situații ca având un caracter discriminatoriu pe criterii de sarcină:

- a oferi unei lucrătoare însărcinate un contract de muncă pe durată limitată în locul unuia pe durată nelimitată (decizia definitivă din 14 decembrie 2016);

- a da preaviz de concediere unei salariate imediat ce aceasta își informase angajatorul că era însărcinată (decizii definitive din 25 iunie 2012 și 6 noiembrie 2012);

- a concedia o salariată însărcinată la sfârșitul perioadei de probă a unui contract pe durată nedeterminată (decizie definitivă din 13 iunie 2014).

37. Tribunalul București a examinat o acțiune solicitând anularea unui ordin de ministru prin care MAE a decis rechemarea dlui X de la misiunea sa de patru ani la Ambasada la Geneva înainte de încheierea termenului relevant și desfacerea contractului său de muncă. Reclamantul a fost angajat pe un anumit post în cadrul Ambasadei la Geneva, dar în urma restructurării activităților diplomatice, îndatoririle respective au fost transferate Ambasadei la Moscova. Tribunalul a respins acțiunea, pe motiv că revocarea numirii la post se făcuse pe motive legitime.

III. DOCUMENTELE CONSILIULUI EUROPEI

A. Recomandarea nr. R(85)2 a Comitetului de Miniștri

38. Prevederile relevante din Recomandarea nr. R(85)2 privind protecția juridică împotriva discriminării pe criterii de sex, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 5 februarie 1985 la cea de a 380-a ședință a adjunctilor miniștrilor, sunt redactate după cum urmează:

„[...] Recunoscând necesitatea de a asigura egalitatea juridică și *de facto* dintre bărbați și femei, în special prin ameliorarea situației femeilor și luând în considerare nevoile specifice ale unor anumite categorii de persoane;

[...]

Principii

I. Promovarea egalității între sexe prin legislație

Pentru a promova egalitatea între sexe, legislația ar trebui să urmărească următoarele obiective:

1. În domeniul ocupării, bărbații și femeile ar trebui să aibă drepturi egale cu privire la posibilitățile de ocupare și la condițiile de ocupare a forței de muncă în toate domeniile și, în special, ar trebui să aibă dreptul la:

- a. drepturi egale privind accesul la muncă;
- b. condiții egale de muncă;
- c. egalitate de șanse pentru formare;
- d. salariu egal pentru muncă de valoare egală;
- c. egalitate de șanse pentru promovare.

[...]

III. Măsuri speciale temporare (acțiune pozitivă)

Ar trebui ca statele, în acele domenii în care există inegalități, să ia în considerare adoptarea unor măsuri speciale temporare pentru a accelera realizarea egalității *de facto* dintre bărbați și femei, acolo unde nu există piedici de natură constituțională, în special prin:

a. sensibilizarea angajatorilor cu privire la faptul că este de dorit ca realizarea egalității dintre sexe să fie un obiectiv;

[...]”

B. Carta socială europeană

39. Statul pârât a ratificat Carta socială europeană (revizuită) în 1999 și se consideră obligat de aceasta. Dispozițiile relevante sunt redactate după cum urmează:

„[...]”

Partea I

Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări, prin toate mijloacele utile, pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice asigurării exercitării efective a următoarelor drepturi și principii:

[...]

8. Lucrătoarele, în caz de maternitate, au dreptul la o protecție specială.

[...]

20. Toți lucrătorii au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex.

[...]

27. Toate persoanele cu responsabilități familiale și care sunt angajate sau doresc să se angajeze în muncă au dreptul să o facă fără a fi supuse discriminărilor și, pe cât posibil, fără să existe un conflict între responsabilitățile lor profesionale și familiale;

[...]

Partea II

Părțile se angajează să se considere legate, conform dispozițiilor părții a III-a, prin obligațiile ce rezultă din articolele și paragrafele următoare.

[...]

Articolul 8 – Dreptul lucrătoarelor la protecția maternității

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătoarelor la protecția maternității, părțile se angajează:

1. să asigure lucrătoarelor, înainte și după naștere, un repaus cu o durată de cel puțin 14 săptămâni fie prin concediu plătit, fie prin prestații adecvate de securitate socială sau prin fonduri publice;

2. să considere ilegal ca un patron să anunțe concedierea unei femei în perioada cuprinsă între momentul în care a notificat starea de graviditate și încheierea concediului său de maternitate, sau la o dată la care termenul de preaviz expiră în cursul acestei perioade;

3. să asigure mamelor care își alăptează copiii pauze suficiente în acest scop;

4. să reglementeze munca de noapte a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent sau a celor care își alăptează copiii;

[...]

Articolul 20 – Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex

În vederea exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex, părțile se angajează să recunoască acest drept și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa în următoarele domenii:

a) accesul la angajare, protecția împotriva concedierii și reintegrarea profesională;

b) orientarea și formarea profesională, recalificarea și readaptarea profesională;

c) condițiile de angajare și de muncă, inclusiv salarizarea;

d) evoluția carierei, inclusiv promovarea.

[...]

Articolul 27 – Dreptul lucrătorilor având responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament

În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament între lucrătorii de ambele sexe având responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți lucrători, părțile se angajează:

[...]

2. să prevadă posibilitatea pentru fiecare părinte, în cursul unei perioade după concediul de maternitate, de a obține un concediu parental pentru îngrijirea copilului, ale cărui durată și condiții vor fi fixate prin legislația națională, convențiile colective sau practică;

[...]”

IV. DREPTUL ȘI PRACTICA UNIUNII EUROPENE

A. Directivele Consiliului Uniunii Europene

40. Egalitatea dintre bărbați și femei, și protecția specială pentru sarcină, au făcut obiectul unor directive adoptate de Consiliul Uniunii Europene, în special: Directiva Consiliului din 9 februarie 1976 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 (76/207/CEE); Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, precum și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (care a abrogat Directiva 76/207/CEE).

41. Dispozițiile relevante din Directiva 2006/54/CE sunt redactate după cum urmează:

„întrucât:

[...]

(23) Din jurisprudența Curții de Justiție rezultă cu claritate că aplicarea unui tratament nefavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex. Un astfel de tratament ar trebui, prin urmare, să fie reglementat în mod expres de prezenta directivă.

(24) Curtea de Justiție a recunoscut în mod sistematic că este legitim, în baza principiului egalității de tratament, ca o femeie să fie protejată pe motivul stării sale biologice în timpul sarcinii și al maternității, precum și să se prevadă măsuri de protecție a maternității ca mijloc de realizare a unei egalități reale între sexe. Prezenta directivă ar trebui, prin urmare, înțeleasă ca neaducând atingere Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. În plus, prezenta directivă ar trebui înțeleasă ca neaducând atingere Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEIP și CES.

(25) Din motive de claritate, trebuie, de asemenea, să se adopte dispoziții exprese privind protecția drepturilor, în ceea ce privește încadrarea în muncă, ale femeilor aflate în concediu de maternitate, în special a dreptului acestora de a-și regăsi același post sau un post echivalent, de a nu face obiectul nici unui prejudiciu în ceea ce privește condițiile lor în urma unui astfel de concediu și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar avea dreptul pe parcursul absenței lor.

[...]

Articolul 15 Întoarcerea din concediul de maternitate

O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.”

42. Dispozițiile relevante din Directiva 92/85/CEE sunt redactate după cum urmează:

„Întrucât articolul 15 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă prevede ca grupurile expuse unor riscuri deosebite să fie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific munca;

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[...]

întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât trebuie să se prevadă o interdicere a concedierii;

[...]

întrucât, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă sau de acordarea unei prestații adecvate;

[...]

Articolul 10 Interzicerea concedierii

Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), 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, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;

3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.”

B. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene

43. În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (în continuare „CJUE”), a stabilit că, întrucât numai femeile pot deveni însărcinate, refuzul de a angaja o femeie însărcinată pe motivul sarcinii ori al maternității, sau concedierea unei femei gravide pe astfel de motive, reprezenta o discriminare directă pe criterii de sex, care nu poate fi justificată prin niciun alt interes.

44. În hotărârea *Dekker* (8 noiembrie 1990, C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383), CJUE a statuat că refuzul de a angaja o femeie care îndeplinea condițiile pentru un post din cauză că era însărcinată reprezenta o discriminare directă pe criterii de sex. Reclamanta din cauza *Dekker* a concurat pentru post, a fost considerată ca fiind cea mai potrivită candidată, dar în cele din urmă nu a fost angajată din cauză că era însărcinată. Angajatorul a susținut că, potrivit legii, reclamanta nu era eligibilă pentru plata prestațiilor de sarcină de către asigurătorul relevant și, deci, angajatorul trebuia să-i plătească aceste prestații pe durata concediului de maternitate. Drept urmare, angajatorul nu ar fi în măsură să-și permită angajarea unui înlocuitor în timpul absenței sale și, prin urmare, ar duce lipsă de personal. CJUE a constatat următoarele.

„12 În această privință ar trebui observat că numai femeile pot fi refuzate la angajare pe motivul sarcinii și acest refuz constituie, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex. Refuzul angajării pe motivul consecințelor financiare ale absenței din cauza sarcinii trebuie privit ca bazat, în esență, pe faptul sarcinii. Nu este justificată o asemenea discriminare pe motive legate de prejudiciul financiar pe care angajatorul unei femei însărcinate avea să-l sufere pe durata concediului său de maternitate.”

45. În hotărârea *Hertz* (8 noiembrie 1990, C-179/88, ECLI:EU:C:1990:384), CJUE a decis că concedierile ca urmare a absențelor din cauza unei boli care nu este imputabilă sarcinii sau nașterii nu încălcă Directiva privind egalitatea tratamentului. În această cauză, reclamanta, care fusese absentă din cauza unor probleme de sănătate în timpul sarcinii, s-a îmbolnăvit din nou după încheierea concediului său de maternitate. A fost concediată din cauza absențelor. Părțile relevante ale hotărârii sunt redactate după cum urmează:

“3 Din dispozițiile directivei citate mai sus rezultă că a concedia o lucrătoare din cauza sarcinii constituie o discriminare directă pe criterii de sex, așa cum este și refuzul de a angaja o femeie însărcinată [a se vedea hotărârea din cauza C-177/88 *Dekker împotriva VJM-Centrum* (1990) ECR I-3941].

14 Pe de altă parte, concedierea unei lucrătoare din cauza perioadelor repetate de boală care nu poate fi atribuită sarcinii sau nașterii nu constituie o discriminare directă pe criterii de sex, în măsura în care asemenea perioade de concediu medical ar fi dus la concedierea unui lucrător în aceleași circumstanțe.

15 Directiva nu se referă la cazul în care boala poate fi atribuită sarcinii sau nașterii. Dar admite dispozițiile interne care garantează drepturile specifice ale femeilor pe motivul sarcinii și al maternității, precum concediul de maternitate. În timpul

concediului său de maternitate acordat în temeiul legii naționale, o femeie este prin urmare protejată împotriva concedierii din motive de absență. Este de competența oricărui stat membru să stabilească perioadele concediului de maternitate astfel încât să permită lucrătoarelor să absenteze în perioada în care apar tulburările inerente sarcinii și nașterii.

16 În cazul în care boala se manifestă ca atare după concediul de maternitate, nu există niciun motiv pentru a distinge o boală putând fi atribuită sarcinii sau nașterii de o altă boală. În cazul unei asemenea stări patologice, prin urmare, se aplică regulile generale stabilite pentru cazul unei boli.”

46. CJUE a hotărât, în continuare, că orice tratament nefavorabil, direct sau indirect legat de sarcină sau de maternitate, constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

În hotărârea *Webb* (14 iulie 1994, C-32/93, ECLI:EU:C:1994:300), CJUE a constatat că situația unei femei însărcinate nu putea fi comparată cu aceea a unui bărbat absent din cauza unei afecțiuni. Reclamanta din cauza *Webb* a aflat că era însărcinată la câteva săptămâni după angajare ca să înlocuiască o lucrătoare însărcinată. A fost concediată de îndată ce angajatorul a aflat despre sarcină. CJUE a hotărât următoarele:

„24 În primul rând, răspunzând întrebării Camerei Lorzilor, nu se poate pune problema de a compara situația unei femei care se află în imposibilitatea, din cauza sarcinii descoperite la scurt timp după încheierea contractului de muncă, de a presta munca pentru care a fost angajată, cu situația unui bărbat care, în mod similar, nu poate munci din motive medicale sau din alte motive.

25 Așa cum susține pe bună dreptate dna Webb, sarcina nu este în niciun fel comparabilă cu o afecțiune patologică și cu atât mai puțin cu imposibilitatea de a lucra din motive nemedicale, ambele fiind situații care pot justifica concedierea unei femei fără discriminare pe motive de sex. Mai mult, în hotărârea Hertz, citată anterior, Curtea a făcut o distincție clară între sarcină și boală, chiar și atunci când boala este imputabilă sarcinii, dar se manifestă ca atare după concediul de maternitate. Așa cum a subliniat Curtea (la pct. 16), nu există niciun motiv pentru a distinge o asemenea boală de o altă boală.

26 Mai mult, contrar poziției Regatului Unit, concedierea unei femei gravide angajate pe o perioadă nedefinită nu se justifică pe motive legate de incapacitatea acesteia de a îndeplini o condiție fundamentală din contractul său de muncă. Disponibilitatea unui angajat este pentru angajator, în mod necesar, o condiție pentru desfășurarea adecvată a contractului de muncă. Cu toate acestea, protecția acordată de legislația Comunității unei femei în timpul sarcinii și după naștere nu poate să depindă de faptul dacă prezența sa la muncă în timpul maternității este esențială bunei funcționări a întreprinderii în care este angajată. Orice interpretare contrară ar lipsi de efect prevederile directivei.

27 În circumstanțe precum cele ale dnei Webb, desfacerea unui contract pe o perioadă nedefinită din cauză că femeia este gravidă nu este justificată de faptul că aceasta este împiedicată, temporar, să îndeplinească munca pentru care a fost angajată...”

47. În hotărârea *Hofmann* (12 iulie 1984, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273), care se referea la indemnizația de paternitate, CJUE a constatat după cum urmează:

„25 Mai trebuie adăugat că, referitor în special la pct. 3, rezervând statelor membre dreptul de a reține, sau de a introduce dispoziții care urmăresc protecția femeilor în legătură cu «sarcina și maternitatea», directiva recunoaște, în termenii principiului egalității de tratament, legitimitatea protejării nevoilor femeii sub două aspecte. În primul rând, este legitim să se asigure protecția stării biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior până la momentul când funcțiile sale fiziologice și mentale au revenit la normal după naștere; în al doilea rând, este legitim a proteja legătura specială dintre o femeie și copilul său pe perioada de după sarcină și naștere, prevenind tulburarea acestei legături în urma multiplelor dificultăți care rezultă din continuarea simultană a angajării.”

48. În hotărârea *Tele Danmark* (4 octombrie 2001, C-109/00, ECLI:EU:C:2001:513), CJUE a extins protecția pentru absența pentru motive de sarcină la contractele de muncă pe durată limitată. Reclamanta a fost angajată pentru o perioadă determinată de șase luni. Nu a informat angajatorul că era însărcinată, deși avea cunoștința de acest lucru la momentul încheierii contractului. Din cauza sarcinii, nu era capabilă să lucreze mare parte din durata contractului. Părțile relevante ale hotărârii sunt redactate după cum urmează:

„29. La punctul 26 din *Webb*, Curtea a mai hotărât că, deși disponibilitatea unui angajat este pentru angajator, în mod necesar, o precondiție pentru desfășurarea adecvată a contractului de muncă, protecția acordată de legislația Comunității unei femei în timpul sarcinii și după naștere nu poate să depindă de faptul dacă prezența sa la muncă în timpul maternității este esențială bunei funcționări a întreprinderii în care este angajată. O interpretare contrară ar lipsi de efect prevederile Directivei 76/207.

30. O atare interpretare nu poate fi modificată de faptul că respectivul contract de muncă era încheiat pe o durată determinată.

31. Deoarece concedierea unei lucrătoare din cauza sarcinii constituie o discriminare directă pe criterii de sex, oricare ar fi natura și amploarea prejudiciului economic suferit de angajator ca urmare a absenței acesteia din cauza sarcinii, faptul că respectivul contract de muncă era încheiat pe o durată determinată sau nedeterminată nu schimbă caracterul discriminatoriu al concedierii. În ambele situații, incapacitatea angajatei de a-și îndeplini contractul de muncă se datorează sarcinii.

32. În plus, durata raportului de muncă este un element deosebit de nesigur al raportului dat fiind că, chiar dacă lucrătorul este recrutat în conformitate cu un contract pe o durată determinată, o atare relație poate fi pe o perioadă mai lungă sau mai scurtă și, mai mult, este posibil să fie reînnoită sau extinsă.”

În respectiva hotărâre, CJUE a mai constatat și că dimensiunea angajatorului era irelevantă pentru chestiune:

„37. Este suficient să se observe că Directivele 76/207 și 92/85 nu fac deosebire, în ceea ce privește sfera de aplicare a interdicțiilor prevăzute și drepturile garantate, potrivit mărimii întreprinderilor în cauză.”

V. DOCUMENTE INTERNAȚIONALE

49. Părțile relevante din Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, („CEDAW”) care a

fost ratificată de statul pârât la 7 ianuarie 1982, este redactată după cum urmează:

Articolul 4

„1. Adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității în fapt între bărbați și femei, nu este considerată ca un act de discriminare în sensul definiției din prezenta Convenție, dar nu trebuie ca aceasta să aibă drept consecință menținerea unor norme inegale sau diferențiate; aceste măsuri ar trebui să fie abrogate de îndată ce au fost realizate obiectivele în materie de egalitate de șanse și tratament.

2. Adoptarea de către statele părți a unor măsuri speciale, inclusiv cele prevăzute în prezenta Convenție, care au drept scop ocrotirea maternității, nu este considerată ca un act discriminatoriu.”

Articolul 5

Statele părți vor lua toate măsurile corespunzătoare pentru:

a) a modifica schemele și metodele de comportament social și cultural al bărbatului și femeii, pentru a se ajunge la eliminarea prejudecăților și practicilor cutumiare sau de altă natură care sunt bazate pe ideea de inferioritate sau superioare a unui sex, sau pe imaginea șablon privind rolul bărbatului sau al femeii;

b) a asigura ca educația în familie să contribuie la o înțelegere clară a faptului

că maternitatea este o funcție socială și recunoașterea responsabilității comune a bărbatului și femeii în creșterea și educarea copiilor și în asigurarea dezvoltării lor, ținând seama că interesul copilului este condiția primordială în toate cazurile.”

Articolul 11

„1. Statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru

eliminarea discriminării față de femeie în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special: a) dreptul la muncă, ca drept inalienabil pentru toate ființele umane;

b) dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința

aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare;

c) dreptul la libera alegere a profesiei și a locului de muncă, dreptul la

promovare, la stabilirea locului de muncă și la toate facilitățile și condițiile de muncă, dreptul la formare profesională și la reciclare, inclusiv ucenicie, perfecționare profesională și pregătire permanentă;

d) dreptul la egalitate de remunerație, inclusiv în ceea ce privește și alte

avantaje, la egalitate de tratament pentru o muncă de o valoare egală și, de asemenea, la egalitate de tratament în privința calității muncii;

e) dreptul la securitate socială, în special la pensie, ajutoare de șomaj, de boală, de invaliditate, de bătrânețe sau pentru orice altă situație de pierdere a capacității de muncă, ca și dreptul la concediu plătit;

f) la ocrotirea sănătății și la securitatea condițiilor de muncă, inclusiv la salvagardarea funcțiilor de reproducere.

2. Pentru a preveni discriminarea față de femei bazată pe căsătorie sau maternitate și pentru a le garanta în mod efectiv dreptul la muncă, statele părți se angajează să ia măsuri corespunzătoare, având drept obiect: a) interzicerea, sau pedeapsa sancțiunilor, a concedierii pentru cauză de graviditate sau concediu de maternitate și a discriminării în ceea ce privește concedierile bazate pe statutul matrimonial;

b) instituirea acordării concediului de maternitate plătit sau care ar crea drepturi la prestări sociale similare, cu garantarea menținerii locului de muncă avut anterior, a drepturilor de vechime și a avantajelor sociale;

c) încurajarea creării de servicii sociale de sprijin, necesare pentru a permite părinților să-și combine obligațiile familiale cu responsabilitățile profesionale și cu participarea la viața publică, favorizând îndeosebi crearea și dezvoltarea unei rețele de grădinițe de copii;

d) asigurarea unei protecții speciale pentru femeile însărcinate, pentru care s-a dovedit că munca le este nocivă.

3. Legile care au drept scop să ocrotească femeile în domeniile vizate prin prezentul articol vor fi revizuite periodic, în funcție de cunoștințele științifice și tehnice, vor fi revizuite, abrogate sau extinse, în funcție de necesități.”

Articolul 12

„1. Statele părți vor lua toate măsurile necesare pentru eliminarea discriminării față de femei în domeniul sănătății, pentru a le asigura, pe baza egalității între bărbat și femeie, mijloace de a avea acces la serviciile medicale, inclusiv la cele referitoare la planificarea familială.

2. Independent de prevederile paragrafului 1, statele părți vor asigura pentru femei în timpul gravidității, la naștere și după naștere servicii corespunzătoare și, la nevoie, gratuite și, de asemenea, un regim alimentar corespunzător în timpul gravidității și pe parcursul alăptării.”

ÎN DREPT

CU PRIVIRE LA PRETINSA ÎNCĂLCARE A ART. 1 DIN PROTOCOLUL NR. 12 LA CONVENȚIE

A. Sfera de aplicare a cauzei

50. În cerea sa inițială în fața Curții, reclamanta s-a plâns că a fost discriminată la locul de muncă, în măsura în care numirea sa la post la Ambasada României la Ljubljana fusese revocată din cauza sarcinii ei, fără a i se prezenta nicio motivare. A invocat, de asemenea, art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

51. În declarațiile sale ca răspuns la observațiile Guvernului, reclamanta s-a plâns și de încălcarea art. 6 și art. 8 din Convenție în urma aceluiași fapt pe care le-a adus în atenția Curții în cererea sa inițială.

52. Având în vedere fondul plângerilor reclamantei și indiferent de faptul dacă sus-menționatele capete de cerere și/sau argumente formulate în temeiul art. 6 și al art. 8 din Convenție trebuie să fie examinate în contextul prezentei cereri, Curtea, având competența de a realiza încadrarea juridică a faptelor cauzei [a se vedea *Radomilja și alții împotriva Croației* (MC), nr. 37685/10 și 22768/12, pct. 114 și 126, CEDO 2018], va examina cererea numai din punctul de vedere al art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

Această dispoziție prevede următoarele:

„1. Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orie altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

A. Cu privire la admisibilitate

1. Competența *ratione materiae* a Curții

53. Cu titlu introductiv, Curtea reamintește că, întrucât problema aplicabilității este o chestiune de competență *ratione materiae*, trebuie respectată regula generală privind examinarea cererilor și analiza relevantă trebuie efectuată în etapa de admisibilitate, cu excepția cazului în care există un motiv special pentru a conexa acest aspect cu fondul [a se vedea *Denisov împotriva Ucrainei* (MC), nr. 76639/11, pct. 93, 25 septembrie 2018]. Nu există niciun asemenea motiv special în prezenta cauză, iar problema aplicabilității art. 1 din Protocolul nr. 12 trebuie examinată în etapa de admisibilitate.

54. Curtea reiterează că, întrucât art. 14 din Convenție interzice discriminarea în exercitarea „drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție”, art. 1 din Protocolul nr. 12 instituie o interdicție generală a discriminării [a se vedea *Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei* (MC), nr. 27996/06 și 34836/06, pct. 53, CEDO 2000 2009 și *Baralija împotriva Bosniei și Herțegovinei*, nr. 30100/18, pct. 45, 29 octombrie 2019].

55. Este important de reținut că art. 1 din Protocolul nr. 12 extinde domeniul de aplicare al protecției nu numai la „orice drept prevăzut de lege”, așa cum poate sugera textul de la paragraful 1, ci dincolo de aceste drepturi. Aceasta rezultă în special din paragraful 2, care prevede, în plus, că nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică (a se vedea *Savez crkava “Riječ života” și alții împotriva Croației*, nr. 7798/08, pct. 104, 9 decembrie 2010). Potrivit Raportului explicativ privind art. 1 din Protocolul nr. 12, domeniul de aplicare al protecției de la acest articol include patru categorii de cazuri speciale în care o persoană este discriminată:

„i. în exercitarea oricărui drept acordat în mod specific unei persoane în temeiul legislației naționale;

ii. în exercitarea unui drept care poate fi dedus dintr-o obligație clară ce revine unei autorități publice în temeiul legislației naționale, și anume în cazul în care o autoritate publică are obligația în conformitate cu legislația națională de a se comporta într-un anumit mod;

iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii sale discreționare (de exemplu, acordarea anumitor subvenții);

iv. prin orice alt act sau omisiune al/a unei autorități publice (de exemplu, comportamentul agenților responsabili cu aplicarea legii atunci când asigură menținerea ordinii în timpul unei revolte).”

Raportul explicativ clarifică, de asemenea, faptul că:

„nu s-a considerat necesar să se precizeze care dintre aceste patru elemente sunt reglementate de paragraful 1 și care de al doilea paragraf. Cele două paragrafe sunt complementare, efectul combinat al acestora fiind acela că toate cele patru elemente sunt reglementate de art. 1. De asemenea, trebuie să se țină seama de faptul că distincțiile dintre categoriile respective i-iv nu sunt clare și că sistemele juridice naționale pot avea abordări diferite în ceea ce privește categoria din care face parte un caz.”

56. Prin urmare, pentru a determina dacă art. 1 din Protocolul nr. 12 este aplicabil, Curtea trebuie să stabilească dacă plângerile reclamantei intră sub incidența uneia dintre cele patru categorii menționate în Raportul explicativ (a se vedea *Savez crkava „Riječ života” și alții împotriva Croației*, citată anterior, pct. 105).

57. În această privință, Curtea reține că legislația internă reglementează organizarea și durata numirilor diplomatice la post în străinătate (a se vedea supra, pct. 33) dar oferă, de asemenea, în conformitate cu interpretarea dată de instanțele naționale, competență discreționară MAE să decidă revocarea înainte de termen a unei numiri la post în străinătate (a se vedea supra, pct. 28). Deși contestă modul în care fusese exercitată această putere, reclamanta nu i-a contestat existența (a se vedea infra, pct. 62). Prin urmare, Curtea nu poate decât să concluzioneze că prezenta cauză se încadrează cel puțin în categoria (iii) de discriminare potențială din Raportul explicativ (a se vedea supra, pct. 55).

58. Rezultă că art. 1 in Protocolul nr. 12 se aplică faptelor din prezenta cauză.

2. Cu privire la alte motive de inadmisibilitate

59. Curtea constată în continuare că prezenta cerere nu este nici vădit nefondată, nici inadmisibilă pentru alte motive enumerate la art. 35 din Convenție. Prin urmare, este necesar să fie declarată admisibilă.

B. Cu privire la fond

3. Argumentele părților

(a) Reclamanta

60. Reclamanta a adevărit că motivul principal al revocării înainte de termen a numirii sale la post în străinătate fusese sarcina sa. Deși performanțele sale în muncă fuseseră apreciate de ambasador, ca satisfăcătoare (a se vedea supra, pct. 20), superiorul său direct, ambasadorul solicitase revocarea numirii sale la post de îndată ce aceasta anunțase a doua sarcină. În opinia sa, această succesiune a evenimentelor arăta cu certitudine că sarcina sa fusese motivul revocării înainte de termen a numirii sale la post. A obiectat și la observațiile formulate de ambasador privind pretinsul risc de securitate reprezentat de faptul că soțul său conducea autoturismul diplomatic (a se vedea supra, pct. 23).

61. În continuare, reclamanta a adevărit că munca la ambasadă nu prezentase niciun pericol pentru sarcină. Aceasta a subliniat că putuse să-și îndeplinească îndatoririle fără niciun risc în timpul primei sarcini. În consecință, nu se putea susține că, prin rechemarea sa la București, MAE acționase în vederea protecției sarcinii. Mai mult, MAE nu demonstrase în ce mod ar fi fost mai bine protejată sarcina în biroul din București decât în biroul din Ljubljana. Mai mult, reclamanta a susținut că fusese rechemată la București ca urmare a faptului că își exercitase dreptul legal la protecția sarcinii.

62. Considera că, prin revocarea numirii sale la post în străinătate, MAE a utilizat puterea în mod neadecvat și nerezonabil. Autoritățile nu au putut oferi niciun motiv pentru măsura respectivă. Mai mult, Guvernul nu a putut dovedi că ceilalți diplomați care primiseră evaluări bune de la superiorii lor au fost rechemați de la post cu explicația că nu mai erau necesari pentru MAE în acele posturi.

63. Aceasta a susținut că problemele de funcționare a secției consulare a ambasadei nu au fost provocate de sarcină, ci de organizarea deficitară a MAE în ceea ce privește înlocuirea diplomaților care, în timpul misiunii, s-au aflat în mod obiectiv și temporar în imposibilitatea a-și exercita obligațiile în urma unor evenimente neprevăzute precum concediul medical.

(b) Guvernul

64. Guvernul a subliniat că Ambasada României la Ljubljana funcționa cu o echipă foarte redusă de diplomați. În consecință, în momentul în care reclamanta acceptase poziția respectivă, aceasta ar fi trebuit să știe că va trebui să lucreze mai mult sau mai puțin în permanență și să ofere asistență consulară de urgență pentru resortisanții români care aveau nevoie. Cu toate că respectivele circumstanțe nu trebuiau interpretate ca restrictive cu privire la alegerile reclamantei din viața sa privată, ele constituiau prezumția că, la

nivel profesional, aceasta urma să înțeleagă că absențele sale lungi, repetate și imprevizibile aveau să afecteze funcționarea ambasadei. Prin urmare, ar fi trebuit să accepte revocarea prematură a numirii sale la post.

65. Deși admite că sarcina reclamantei a jucat un rol în decizia de revocare a numirii sale la post în Slovenia, Guvernul a susținut că adevărata motivare din spatele deciziei fusese nevoia de a garanta desfășurarea adecvată a activității consulare. Decizia nu fusese o măsură disciplinară împotriva reclamantei, care a fost în continuare angajată MAE și a avansat nestânjenită în carieră (a se vedea supra, pct. 26).

66. Prin urmare, Guvernul a susținut că reclamanta nu a fost supusă unei diferențe de tratament în exercitarea îndatoririlor sale. Având în vedere circumstanțele speciale ale muncii sale la ambasadă, unde fusese singurul ofițer consular, ar fi fost luată aceeași decizie indiferent de motivele lungilor și neprevăzutelor sale absențe de la muncă.

67. În plus, decizia de a revoca numirea reclamantei la post urmărise un scop legitim, și anume de a asigura protecția drepturilor și libertăților resortisanților români din străinătate.

68. În ultimul rând, Guvernul a susținut că instanțele naționale examinaseră cu grijă plângerile reclamantei și puseseră în balanță drepturile și interesele acesteia și cele ale resortisanților români care aveau nevoie de asistență consulară în Slovenia și obligațiile MAE de a asigura stabilitatea în funcționarea ambasadei.

4. Motivarea Curții

(a) Principii generale

69. Fără a lua în considerare diferența dintre domeniul de aplicare al art. 14 din Convenție și art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție, a existat intenția ca sensul noțiunii de „discriminare” de la art. 1 din Protocolul nr. 12 să fie identic cu cel de la art. 14 (a se vedea pct. 18 și 19 din Raportului explicativ privind Protocolul nr. 12). Aplicând același termen în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12, Curtea nu identifică, prin urmare, niciun motiv pentru a se abate de la interpretarea stabilită a „discriminării” (a se vedea *Sejdić și Finci*, citată anterior, pct. 55).

70. Se poate deduce că, în principiu, aceleași standarde dezvoltate de Curte în jurisprudența sa în ceea ce privește protecția asigurată de art. 14 sunt aplicabile în cauzele formulate în temeiul art. 1 din Protocolul nr. 12.

71. În acest sens, Curtea reiterează că în exercitarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție, art. 14 oferă protecție împotriva tratamentului diferit, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, al persoanelor în situații analoage sau similare în mod relevant. Cu alte cuvinte, cerința de a demonstra o poziție analoagă nu necesită ca grupurile de comparat să fie identice. În înțelesul art. 14, o diferență de tratament este discriminatorie dacă „nu are o justificare obiectivă și rezonabilă”, adică dacă nu urmărește un

„scop legitim“ sau dacă nu există un „raport rezonabil de proporționalitate“ între mijloacele folosite și scopul urmărit [a se vedea *Molla Sali împotriva Greciei* (MC), nr. 20452/14, pct. 133 și 135, 19 decembrie 2018].

72. Curtea a mai stabilit în jurisprudența sa că numai diferențele de tratament bazate pe o caracteristică identificabilă, sau „situație”, sunt de natură să constituie discriminare în sensul art. 14 [a se vedea *Fábián împotriva Ungariei* (MC), nr. 78117/13, pct. 113, 5 septembrie 2017].

73. Mai mult, art. 14 nu interzice părților contractante să trateze unele grupuri diferit pentru a îndrepta „inegalitățile de fapt” dintre acestea. Într-adevăr, dreptul de a nu fi discriminat în exercitarea drepturilor garantate de Convenție este încălcat și atunci când statele, fără o justificare obiectivă sau rezonabilă, nu tratează în mod diferit persoane ale căror situații diferă considerabil [a se vedea *Thlimmenos împotriva Greciei* (MC), nr. 34369/97, pct. 44, CEDO 2000-IV; *Stec și alții împotriva Regatului Unit* (MC), nr. 65731/01 și 65900/01, pct. 51, CEDO 2006-VI și *Guberina împotriva Croației*, nr. 23682/13, pct. 70, 22 martie 2016]. Prin urmare, și interdicția care decurge din art. 14 va genera obligații pozitive pentru ca statele contractante să facă distincțiile necesare între persoanele sau grupurile ale căror circumstanțe sunt în mod relevant și semnificativ diferite (a se vedea *J.D. și A. împotriva Regatului Unit*, nr. 32949/17 și 34614/17, pct. 84, 24 octombrie 2019 cu trimiterea suplimentară, în special *Thlimmenos*, citată anterior, pct. 44). În acest context, relevanța se măsoară în relație cu ceea ce constituie miza, întrucât este necesar un anumit prag pentru constatarea de către Curte a diferenței semnificative dintre circumstanțe. Pentru a ca acest prag să fie atins, trebuie ca măsura să aibă un impact deosebit de dăunător asupra unor persoane ca urmare a unui motiv protejat, aferent situației acestora și având în vedere motivul invocat al discriminării (a se vedea *J.D. și A. împotriva Regatului Unit*, citată anterior, pct. 85).

74. Curtea a recunoscut în jurisprudența sa, cu toate că indirect, nevoia de a proteja sarcina și maternitatea [a se vedea, *mutatis mutandis*, *Khamtokhu și Aksenchik împotriva Rusiei* (MC), nr. 60367/08 și 961/11, pct. 82, 24 ianuarie 2017; *Konstantin Markin împotriva Rusiei* (MC), nr. 30078/06, pct. 132, CEDO 2012 (extrase); *Alexandru Enache împotriva României*, nr. 16986/12, pct. 68 și 76-77, 3 octombrie 2017 și *Petrovic împotriva Austriei*, 27 martie 1998, pct. 36, *Culegere de hotărâri și decizii 1998-II*].

75. De asemenea, Curtea a hotărât că promovarea egalității dintre sexe constituie un obiectiv important în statele membre ale Consiliului Europei. Aceasta înseamnă că ar trebui invocate motive foarte serioase înainte ca o astfel de diferență de tratament să poată fi considerată compatibilă cu Convenția (a se vedea *Abdulaziz, Cabales și Balkandali împotriva Regatului Unit*, 28 mai 1985, pct. 78, Seria A nr. 94 și *Carvalho Pinto de Sousa Morais împotriva Portugaliei*, nr. 17484/15, pct. 46, 25 iulie 2017). În consecință, în cazul în care o diferență de tratament se bazează pe sex, marja de apreciere lăsată la latitudinea statului este îngustă și în asemenea situații principiul

proportionalității nu impune doar ca măsura pentru care se optează să fie în general adecvată pentru atingerea scopului urmărit, ci trebuie arătat, de asemenea, că era necesară în aceste circumstanțe (a se vedea *Emel Boyraz împotriva Turciei*, nr. 61960/08, pct. 51, 2 decembrie 2014).

(b) Aplicarea acelor principii în cazul faptelor prezentei cauze

76. Revenind la faptele prezentei cauze, Curtea subliniază că s-a considerat că reclamanta nu ar fi în măsură să-și îndeplinească munca din cauza absențelor pentru controalele medicale și a concediului de maternitate (a se vedea supra, pct. 20, 22 și 23). Decizia rechemării sale la București a fost luată de îndată ce anunțase a doua sa sarcină (a se vedea supra, pct. 19 și 24). În susținerile sale, Guvernul a acceptat și faptul că starea reclamantei jucase un rol în decizia de revocare a numirii sale la post (a se vedea supra, pct. 65). Prin urmare, Curtea consideră stabilit faptul că reclamanta a suferit acest tratament în principal din cauza sarcinii.

77. Curtea observă că numai femeile pot fi tratate diferit pe motivul sarcinii și, din această cauză, o astfel de diferență de tratament va reprezenta o discriminare directă pe criteriul de sex dacă nu este justificată. Cu privire la acest punct, Curtea nu poate să nu observe că CJUE în jurisprudența sa avusese o abordare similară (a se vedea supra, pct. 44 și 46) și că abordarea este conformă cu legislația internă (a se vedea supra, pct. 31) și cu practica (a se vedea supra, pct. 34-36).

78. După ce a stabilit că reclamanta a fost tratată diferit pe motive de sex, Curtea trebuie să stabilească dacă motivele invocate de autorități – MAE, instanțele naționale și Guvernul – pentru a justifica tratamentul aplicat reclamantei au fost relevante și suficiente, în pofida marjei înguste de apreciere lăsate la latitudinea statelor în cauze precum prezenta speță (a se vedea supra, pct. 75).

79. Guvernul a susținut că decizia de a rechema reclamanta de la postul din străinătate urmărise scopul legitim de a proteja drepturile celorlalți, și anume ale resortisanților români care aveau nevoie de asistență consulară în Slovenia (a se vedea supra, pct. 67-68). Curtea acceptă această aserțiune. Trebuie, prin urmare, să se stabilească dacă măsura a fost proporțională cu acest scop.

80. În această privință, trebuie remarcat că autoritățile interne și Guvernul au considerat că revocarea prematură a numirii la post a reclamantei în străinătate fusese justificată de faptul că absența sa ar fi periclitat capacitatea de funcționare a secției consulare a ambasadei (a se vedea supra, pct. 22, 23, 28, 30 și 68). Curtea observă că, pe durata absenței reclamantei de la birou, serviciile consulare au fost suspendate, iar cererile de asistență au fost redirecționate către țări vecine (a se vedea supra, pct. 11 și 15). Astfel, este clar că, ținând seama de caracterul special al muncii sale și de urgența cererilor pe care era chemată să le examineze (a se vedea supra, pct. 8),

absenței reclamantei de la birou a afectat în mod serios activitatea consulară din ambasadă.

81. Curtea reține, de asemenea, că legislația internă nu previne ca atare revocarea înainte de termen a unei numiri diplomatice la post în străinătate (a se vedea supra, pct. 33), fapt afirmat și de instanțele naționale (a se vedea supra, pct. 28 și 30 și, *mutatis mutandis*, supra, pct. 37). În plus, dreptul național permite angajatorului să organizeze activitatea angajatelor însărcinate, unica interdicție fiind aceea că nu pot fi reziliate contractele lor de muncă (a se vedea supra, pct. 30).

82. În acest sens, Curtea reține că, deși condițiile sale de muncă s-au modificat dată fiind revocarea înainte de termen a numirii sale la post în străinătate, reclamanta nu fusese concediată din munca sa de diplomat în cadrul MAE (a se vedea, *a contrario*, jurisprudența CJUE, citată anterior la pct. 43 - 48). Această modificare a circumstanțelor nu poate fi asimilată pierderii locului de muncă (a se vedea, de asemenea, pentru referințe, jurisprudența internă citată anterior la pct. 35).

83. Prin urmare, Curtea consideră stabilit faptul că respectivele consecințe negative avute asupra reclamantei de revocarea înainte de termen a numirii sale la post în străinătate nu erau de aceeași natură precum cele interzise în mod expres de dreptul intern privind egalitatea șanselor (a se vedea supra, pct. 31-32) și de angajamentele internaționale ale statului în domeniul protejării sarcinii și a maternității (a se vedea supra, pct. 39-42 și 49).

84. De asemenea, în ciuda absenței prelungite din cauza concediului de maternitate și a concediului parental, reclamanta a fost promovată de angajatorul acesteia, prima dată în decembrie 2007 deși era absentă în timpul primei sale sarcini (a se vedea supra, pct. 13) și din nou în septembrie 2016, la aproximativ un an după ce se întorsese la muncă (a se vedea supra, pct. 26). În consecință, rezultă că nu a suferit niciun regres semnificativ pe termen lung în cariera diplomatică.

85. În sfârșit, este de reținut că instanțele naționale au reiterat în mod expres că decizia de a revoca numirea reclamantei la post nu a fost o măsură disciplinară (a se vedea supra, pct. 28). Curtea nu are niciun motiv pentru a se îndoii de această constatare. Concluzionează prin urmare că deși decizia era motivată de sarcina reclamantei, nu era destinată să o pună într-o poziție nefavorabilă.

86. În funcție de constatările de mai sus, Curtea consideră stabilit faptul că revocarea înainte de termen a numirii la post a reclamantei în străinătate era necesară pentru a garanta și a menține capacitatea de funcționare a misiunii diplomatice și, în cele din urmă, protecția drepturilor celorlalți. În pofida marjei înguste de apreciere lăsate la latitudinea acestora, autoritățile naționale au oferite motive relevante și suficiente pentru a justifica necesitatea măsurii.

87. În consecință, nu a fost încălcat art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN UNANIMITATE, CURTEA

1. *declară* cererea admisibilă;
2. *hotărăște* că nu a fost încălcat art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenție.

Redactată în limba engleză și comunicată în scris la 20 octombrie 2020, în conformitate cu art. 77 § 2 și art. 77 § 3 din Regulamentul Curții.

Andrea Tamietti
Grefier

Yonko Grozev
Președinte