

© Traducerea și permisiunea pentru republicare au fost oferite de către Curtea Constituțională a Republicii Moldova în scopul includerii sale în baza de date HUDOC a Curții.

© The present text and the authorisation to republish it were granted by the Constitutional Court of the Republic of Moldova for the purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC.

© La traduction et l'autorisation de republier ont été accordées sous l'autorité de la Cour Constitutionnelle de la République de Moldova à son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour.

***Jurčić v. Croatia* - [54711/15](#)**

Hotărârea din 9.02.2021 [Secția I]

Articolul 14

Discriminare

Discriminare directă și nejustificată pe criteriu de sex prin refuzul de a-i oferi beneficii legate de angajare pentru o femeie însărcinată care a fost supusă fertilizării *in vitro* (FIV), cu puțin timp înainte de angajare: *încălcare*.

În fapt - Reclamanta a încheiat un contract de muncă la zece zile după ce a efectuat procedura FIV. Atunci când și-a luat concediu medical din cauza complicațiilor legate de starea ei de graviditate, autoritatea națională relevantă a reexaminat statutul acesteia de persoană asigurată. Ea a conchis că, prin semnarea contractului la scurt timp după procedura FIV, reclamanta a încercat doar să obțină avantaje materiale legate de statutul de angajată și că angajarea ei a avut un caracter fictiv. Cererea de a fi angajată ca asigurată împreună cu cererea ei de acordare a compensațiilor salariale, dat fiind concediul medical, au fost respinse. Ea a contestat refuzul, însă fără succes.

În drept - articolul 14 coroborat cu articolul 4 din Protocolul nr. 1:

(a) Dacă a existat un tratament diferențiat

Reclamantei i s-a refuzat statutul de angajată asigurată și beneficia aferente angajării, pe care le putea obține în calitate de persoană încadrată în câmpul muncii, pentru că angajarea ei a fost declarată fictivă, din cauza stării sale de graviditate. O asemenea decizie putea fi adoptată doar în privința femeilor. Prin urmare, decizia a constituit un tratament diferențiat pe criteriu de sex.

(b) Dacă tratamentul diferențiat a fost justificat

Guvernul a susținut că decizia de revocare a statutului de asigurată al reclamantei urmărea scopul legitim de protecție a resurselor publice, de utilizarea lor frauduloasă, precum și stabilitatea generală a sistemului de sănătate. Curtea a subliniat că starea de graviditate a unei femei ca atare nu putea fi considerată un comportament fraudulos și că obligațiile financiare impuse statului de el însuși nu puteau constitui motive suficient de importante pentru a justifica tratamentul diferențiat pe criteriu de sex. Chiar dacă se presupunea că Curtea era pregătită, în general, să accepte scopul protecției fondurilor publice ca fiind un scop legitim, ea trebuia să stabilească dacă măsura contestată era necesară, având în vedere marja îngustă de apreciere acordată statelor în cazurile în care tratamentul diferențiat se baza pe criteriu de sex.

În special, din cauza faptului că reclamanta s-a angajat din nou, cu puțin timp înainte de a solicita beneficiul legat de angajare, autoritatea administrativă relevantă a inițiat un control al statutului ei de persoană asigurată în sănătate, cu suspiciunea că contractul său de muncă a fost încheiat doar pentru ca aceasta să poată pretinde la beneficiu. În baza legislației aplicabile, autoritățile relevante erau îndreptățite să verifice dacă faptele pe care o persoană își baza statutul de asigurată erau încă valabile. Totuși, un asemenea control viza în mod frecvent, în practică, femeile însărcinate, iar cele care au încheiat un contract de muncă la o etapă avansată a sarcinii sau cu membri apropiați ai familiei erau trecute automat în categoria „suspectă” a căror angajare reclama o verificare. O asemenea abordare era, în general, una problematică.

În acest caz, autoritățile au conchis că reclamanta nu era aptă să lucreze la data încheierii contractului, deoarece medicul ei îi recomandase odihnă, ca urmare a efectuării procedurii FIV cu zece zile înainte. În special, autoritățile s-au bazat pe faptul că era de așteptat ca reclamanta să lucreze la sediul angajatorului, situat departe de locul ei de reședință, și că în acele circumstanțe deplasarea spre locul de muncă îi reducea șansele unui rezultat favorabil al fertilizării. Ca o chestiune de principiu, chiar și în cazul în care disponibilitatea unui angajat reprezenta o condiție prealabilă pentru buna-desfășurare a unui contract de muncă, protecția acordată femeilor în timpul sarcinii nu putea depinde de caracterul esențial al prezenței lor la locul de muncă în timpul gravidității pentru buna-funcționare a companiei angajatoare sau de faptul că aceasta s-a aflat temporar în imposibilitatea de a-și îndeplini munca pentru care a fost angajată. Mai mult, implementarea măsurilor de protecție a maternității a fost esențială pentru respectarea principiului tratamentului egal al bărbaților și al femeilor în relațiile de muncă.

Trăgând concluzia că, din cauza efectuării procedurii FIV, reclamanta era incapabilă din punct de vedere medical să se angajeze la locul de muncă în discuție, autoritățile naționale au dedus că aceasta trebuia să se abțină de la angajare la lucru până era confirmată starea ei de graviditate. Această concluzie venea într-o contradicție directă cu dreptul intern, dar și cu dreptul internațional. Ea mai echivala cu descurajarea reclamantei de a-și căuta un loc de muncă din cauza posibilei sale stări de graviditate.

Ideea de mai sus era suficientă să se conchidă că reclamanta a fost discriminată pe criteriu de sex. Totuși, Curtea a considerat necesar să evidențieze câțiva factori suplimentari, care au făcut ca tratamentul diferențiat să fie și mai evident:

- Reclamanta și-a plătit în mod regulat contribuțiile la fondul de asigurare obligatoriu în sănătate în timpul celor paisprezece ani de muncă. Astfel, nu s-a putut susține că aceasta a eșuat să contribuie la fondul de asigurare;

- La angajarea sa, reclamanta nu avea de unde să știe dacă procedura FIV a avut succes sau dacă aceasta ar fi condus la graviditatea ei. Mai mult, reclamanta nu putea să știe dacă ar fi existat o viitoare sarcină, iar dacă ar fi existat, dacă ar fi condus la complicații care să impună acordarea unui concediu medical pentru o perioadă prelungită de timp;

- Autoritățile au omis să ofere o explicație cu privire la cum putea aceasta să încheie un contract fraudulos fără să știe dacă va deveni, de fapt, gravidă, în special dat fiind că nu avea nici o obligație juridică de a raporta faptul că a trecut printr-o procedură FIV sau că putea fi gravidă. Dreptul național îi interzicea angajatorului să solicite vreo informație despre starea de graviditate a unei femei. Într-adevăr, a-i solicita unei femei informații despre posibila stare de graviditate sau despre planurile în acest sens sau obligarea ei de a raporta un asemenea fapt la momentul angajării ar fi echivalat, de asemenea, cu o discriminare directă pe criteriu de sex;

- Autoritățile naționale au ajuns la concluzia lor în cazul reclamantei fără a evalua dacă aceasta și-a îndeplinit vreodată obligațiile și dacă a început să-și îndeplinească sarcinile de muncă pentru angajator; autoritățile nici nu au încercat să stabilească dacă procedura de FIV pe care a parcurs-o reclamanta i-a impus absența de la muncă, din motive de sănătate. De asemenea, nu a existat nimic care să indice că femeile care au trecut printr-o procedură FIV ar fi, în general, incapabile să lucreze în timpul tratamentului de fertilitate sau în timpul gravidității;

- În cele din urmă, Curtea și-a exprimat îngrijorarea cu privire la conotațiile concluziei autorităților naționale, care au presupus faptul că femeile nu ar trebui să muncească sau să-și caute un loc de muncă în timpul sarcinii sau în eventualitatea gravidității lor. Stereotipurile de gen de acest fel prezentau un obstacol serios la asigurarea unei egalități substanțiale de gen, reale, care reprezintă unul din obiectivele majore ale statelor membre ale Consiliului European. S-a constatat că asemenea considerente nu doar încălcau dreptul național, dar mai erau contrare standardelor internaționale privind egalitate de gen.

(c) În general

Refuzul de a angaja sau de a-i recunoaște unei femei un beneficiu legat de angajarea în câmpul muncii din cauza gravidității ei echivala cu o discriminare directă pe criteriu de sex, fapt care nu putea fi justificat prin interesele financiare ale statului.

Curtea a mai notat existența unei abordări similare în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și în alte standarde internaționale relevante. Prin urmare, tratamentul diferențiat la care a fost supusă reclamanta ca femeie care a devenit gravidă datorită unei proceduri FIV nu a fost justificat în mod obiectiv.

Concluzie: încălcare (unanimitate).

Articolul 41: 15,000 EUR în privința prejudiciului moral.

(Vezi și *Napotnik v. Romania*, [33139/13](#), 20 octombrie 2020, [Rezumat](#)).