



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 56
din 25.01.2017

Dosar nr: 522/2016

Petiția nr: 4691/03.08.2016

Petentă: ...

Reclamată: ..

Obiect: desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru o persoană gravidă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. ...

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1 ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatorie desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru o persoană gravidă.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 5-6 din dosar) pentru data de 13.09.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierea din 13.09.2016 părțile nu s-au prezentat. Reclamata nu a ridicat citația (file 7 din dosar).

3.4. S-a dispus efectuarea unei investigații.

3.5. Părțile au fost recitate pentru data de 10.01.2016 (filele 34-35 din dosar).

3.7. La audierea din 10.01.2016 părțile nu s-au prezentat. Reclamata din nou a refuzat ridicarea citației (fila 36 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată cu **nr. 4691/03.08.2016** (fila 1 din dosar) arată următoarele aspecte:

- este angajată ca și lucrător comercial;
- la data de 20.05.2016 a anunțat că este însărcinată;
- i s-a comunicat verbal că a fost dată afară.

A depus la dosar înscrisuri (filele 2-4 din dosar).

4.2. Raportul de investigații

Raportul nr. 174/2016 (filele 8-9 din dosar, anexă filele 10-32 din dosar) a constatat următoarele:

"... Petenta declară echipei de investigație că în data de 03.09.2015 a fost angajată de S.C. S. L. S.R.L pe perioadă nedeterminată, în funcția de lucrător comercial. În data de 01.08.2016, petentei i s-a adus la cunoștință (verbal) de către domnul ..., administratorul societății, că este concediată. Când a întrebat care sunt abaterile disciplinare pe care le-a săvârșit, domnul ... i-a răspuns sec „lipsa curățeniei”. Doamna ... a precizat că nu a fost cercetată disciplinar și că nu i-a fost comunicată decizia de concediere.

În opinia dumneaei, concedierea are legătura cu starea de graviditate în care se află, la data concedierii fiind însărcinată în luna IV.

O motivare în acest sens este dată de faptul că, din cauza sarcinii, aceasta nu mai putea să urce la etaj cutii cu încălțăminte și să care baxuri cu bauturi.

Nu în ultimul rând, petenta declară că administratorul societății nu a ținut niciodată cont de sarcina dumneaei, deși aceasta are o sarcină dificilă cu stări puternice de greață, vomitând uneori.

Echipa de investigație a întrebat-o pe petentă dacă i-a adus la cunoștință domnului ...că este însărcinată. Aceasta a răspuns că i-a comunicat verbal domnului ..., despre starrea sa de graviditate, prin intermediul doamnei Mai mult decât atât, starea de graviditate era evidentă.

Echipa de investigație a dorit să știe dacă există vreo persoană cu care ar fi util să se poarte discuții. Petenta a indicat-o pe doamna S.F. care poate confirma faptul că i-a adus la cunoștință domnului S.C.starea sa de graviditate.

În continuare, echipa de investigații s-a deplasat la sediul S.C. S.L. S.R.L., situat în....., unde a purtat discuții cu administratorul societății, domnul

Domnul ...declară echipei de investigație că magazinul la care lucra doamna ... urma să fie închis, această decizie fiind luată încă de acum un an.

De asemenea, declară că angajata știa acest lucru, fiind anunțată că în momentul în care va găsi persoana să-i închirieze spațiul aferent magazinului, raporturile de muncă dintre petentă și societate vor înceta. În acest sens, domnul ... s-a oferit să o ajute cu formalitățile privind indemnizația de șomaj.

În ceea ce privește motivul concedierii petentei, domnul ... declară că motivele sunt cele menționate în referat, respectiv faptul că nu și-a îndeplinit obligațiile ce îi reveneau, vizualizând filme sau jucând jocuri pe telefon.

De asemenea, administratorul societății a mai declarat că persoana careia i-a închiriat spațiul aferent magazinului nu a dorit să preia personalul existent. Prin contractul de închiriere nr. 58/19.07.2016 S.C. S. L. S.R.L. a închiriat către ... T. .. S.R.L. spațiul în care funcționa magazinul alimentar și își desfășura activitatea petenta.

Domnul ...a afirmat că este nemulțumit de faptul că sora petentei a lucrat și ea pentru societate, însă a plecat fără să anunțe.

Echipele de investigație au dorit să știe dacă domnului ...i-a fost adusă la cunoștință starea de graviditate a petentei. Acesta a declarat că nu își aduce aminte dacă petenta i-a comunicat acest lucru însă poate spune cu certitudine că aceasta a depus în ziua în care a fost concediată o adeverință medicală care atestă starea de graviditate (anexată).

În continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu doamna

....

Întrebată dacă i-a adus la cunoștință domnului ... faptul că petenta este însărcinată, aceasta a precizat că deși cunoștea că doamna .. era însărcinată, nu a comunicat conducerii societății informații privind starea de graviditate a petentei.

În urma controlului efectuat la sediul societății S. L. S.R.L., echipa de investigație a constatat că doamna ... a fost concediată în data de 01.08.2016 prin Decizia nr. 117/01.08.2016, în urma unui Referat întocmit de administratorul societății, fără a fi cercetată disciplinar așa cum prevede Codul Muncii (a se vedea răspunsul ITM – P11476/53475/CRM/14.09.2016 anexat).

Echipele de investigație anexează prezentului raport următoarele documente:

- răspuns ITM – P11476/53475/CRM/14.09.2016;
- fișa postului lucrător comercial ...;
- contract individual de muncă ...;
- contract de închiriere nr. 58/19.07.2016;
- referat;
- adeverință medicală ...;
- anexa nr. la P.V.C nr. 1152282/06.09.2016 emis de ITM;

Decizia nr. 117/01.08.2016.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petentei gravide (aflată în luna a IV-a) i s-a desfășurat contractul de muncă pentru abateri disciplinare, fără a fi respectate pașii necesari pentru o astfel de măsură (filele 11-13 din dosar, adresa **P11476/53475/CRM/14.09.2016** a ITM București). Deși petenta nu a probat că a informat angajatorul privind starea ei de graviditate, pe de o parte această situație era deja vizibilă, pe de altă parte graba cu care s-a desfășurat contractul de muncă, fără a respecta condițiile legale, crează prezumția existenței discriminării, iar reclamata nu a probat că ar fi fost alte motive pentru desfacerea contractului de muncă, conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: „*Persoana interesată va prezenta faptele pe baza cărora poate fi prezumată existența unei*

discriminari directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.”

5.2. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 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”.*

5.3. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.4. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.5. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO 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”*.

5.6. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.7. Conform art. 10 alin 6 din **Legea nr. 202/2002**, *„concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate”*.

5.8. În consecință, conform legii, o persoană gravidă trebuie tratată diferit o altă persoană, concederea nu poate fi dispusă nici din motive disciplinare. Astfel există o diferențiere.

5.9. Criteriul de diferențiere este cel al gravidității.

5.10. Dreptul atins este pe de o parte dreptul la muncă.

5.11. În consecință desfacerea contractului de muncă a petentei gravide reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, fiind o faptă de excludere pe baza gravidității care a avut ca scop sau efect restrângerea folosinței și exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la muncă.

5.12. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 7, 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 orientarii 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;”.

5.13. Colegiul director constată că fapta reclamatei s-a manifestat în domeniul încetării raportului de muncă.

5.14. Conform art. 26 din **O.G. nr. 137/2000**:

„(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

(2) Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.”

5.15. Colegiul director aplică amenda contravențională de 10.000 lei față de S.C. S. L. S.R.L., având în vedere următoarele aspecte:

a) discriminarea a vizat o persoană;

b) este o persoană juridică de drept privat;

c) discriminarea a vizat o persoană gravidă, extrem de vulnerabilă pe piața muncii, și a afectat în mare măsură condițiile de viață ale unei familii.

5.16. Totodată Colegiul director obligă reclamatul să publice în presă un rezumat al hotărârii, cu respectarea datelor cu caracter confidențial (fără să publice numele și domiciliul petentei).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Desfacerea contractului de muncă a petentei gravide reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Aplică amenda contravențională de 10.000 lei față de S.C. S. L. S.R.L.,

3. Obligă reclamatul să publice în presă un rezumat al hotărârii, conform art. 26 alin. 2 din **O.G. nr. 137/2000**;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și administrației fiscale din municipiul București pentru obligarea plății amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la administrația fiscală din municipiul București, dovada plății și a publicării rezumatului hotărârii în presă se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 25.01.2017

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: H.I.