



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 119  
din 20.03.2013**

**Dosar nr.:** 521/2012

**Petiția nr.:** 5951/03.12.2012

**Petent:** C.M.M.

**Reclamat:** S.C. Editura Hamangiu S.R.L.

**Obiect:** la întoarcerea din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului petenta a fost șantajată de angajator să semneze încetarea contractului individual de muncă

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1. C.M.M.**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1. S.C. Editura Hamangiu S.R.L.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta sesizează faptul că din momentul în care a anunțat că este însărcinată relațiile sale cu angajatorul s-au deteriorat, iar la întoarcerea din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului petenta a fost șantajată de angajator să semneze încetarea contractului individual de muncă

**III. Procedura de citare**

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5951/15.01.2013 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 205/15.01.2013 a fost citată partea reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 05.02.2013. Având în vedere că plicul cu citația petentei la adresa indicată pentru comunicare s-a întors la sediul Consiliului pe motiv că destinatarul este mutat de la adresă, nefiind îndeplinită procedura, părțile au fost recitate pentru termenul de 07. 03.2013, petenta fiind citată de această dată la domiciliul său, așa cum a fost indicat de aceasta în petiție. Și plicul cu citația petentei pentru termenul de 07.03.2013 s-a întors

la sediul instituției pe motiv că destinatarul este mutat de la adresă. Procedură neîndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

4.1.1. Petenta arată că în perioada 02.03.2010 – 08.02.2011 a fost angajată la S.C. Editura Hamangiu S.R.L până în momentul în care a solicitat suspendarea contractului său individual de muncă deoarece a intrat în concediu de creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani.

4.1.2. Petenta arată că relațiile de muncă s-au deteriorat încă din perioada în care petenta era însărcinată (șicane din partea angajatorului, acesta nu îi răspundea nici la salut, angajatorul se purta de parcă îi făcea o favoare petentei pentru că vine zilnic la serviciu).

4.1.3. Petenta arată că la sfârșitul lunii august 2010 angajatorul i-a solicitat întocmirea unui raport de activitate. Pe 23 august 2010 petenta s-a prezentat noaptea la Urgență deoarece a avut contracții premature și prezenta riscul unei pierderi a sarcinii. Pe 24 august 2010 când a ajuns la birou calculatorul ei nu mai funcționa, iar pe 26 august 2010 angajatorul i-a solicitat ca până a doua zi să prezinte raportul de activitate.

4.1.4. Petenta precizează că pe 01.09.2010 a înaintat părții reclamate o cerere de concediu de odihnă care i-a fost refuzată pe motiv că volumul de muncă este imens și nu se poate lipsi de nicio angajată. Cu toate acestea, două zile mai târziu, trei angajate se aflau în concediu de odihnă. Petenta afirmă că mai beneficiase de 5 sau 6 zile de concediu de odihnă, dar încă nu se știa de faptul că este însărcinată.

4.1.5. Petenta menționează că a solicitat doctorului de familie concediu medical deoarece se simțea rău și a trimis pe e-mail concediul medical angajatorului. După revenirea din concediul medical petentei i-a fost luată unitatea calculatorului, iar colegile sale au exclus-o din colectiv.

4.1.6. Angajatorul i-a solicitat petentei semnarea unei convenții de încetare a contractului individual de muncă de comun acord, șantajând-o pe aceasta că în caz contrar îi va face plângere penală pentru fals în declarații și amenințând-o pe petentă.

4.1.7. Petenta subliniază faptul că din momentul în care a făcut cunoscut faptul că este însărcinată a fost supusă de partea reclamată sistematic unei hărțuiri morale. Petenta nu a semnat convenția de încetare a contractului individual de muncă și nici demisia, iar partea reclamată i-a cerut cheile de la locul de muncă și i-a solicitat să își ia concedii medicale până intră în prenatal, iar după nașterea copilului să intre în concediu de creștere copil, iar după ce copilul împlinește doi ani să vină la firmă cu demisia sau cu solicitarea de încetare a contractului individual de muncă de comun acord.

4.1.8. Petenta arată că partea reclamată a verificat-o în concediul medical din luna septembrie 2010 și acest concediu medical nu i-a fost plătit. Concediul de odihnă la care avea dreptul a rămas și neefectuat și neplătit.

4.1.9. În data de 02.09.2010 partea reclamată a pus petenta să semneze cu o dată mult anterioară Regulamentul Intern, iar pe data de 18.09.2010 petenta a semnat și Informarea privind protecția maternității la locul de muncă și Raportul de evaluare aferent acesteia, ambele date 02.09.2010, mult

după ce petenta a anunțat că e gravidă. Pe data de 24.12.2010 petenta a trimis părții reclamate o cerere prin care solicită ajutorul acordat mamelor la naștere (un salariu mediu pe unitate), dar nu a primit niciun răspuns deși s-a mai prezentat la firmă pentru a-și ridica indemnizația și pentru cererea de suspendare a contractului individual de muncă.

4.1.10. Pe data de 02.11.2012 petenta s-a prezentat la locul de muncă pentru a depune cerere de aprobare a reluării activității, conform legii. Petenta arată că pe data de 07.11. 2012 partea reclamată i-a spus că nu mai dorește colaborarea cu ea și să vorbească cu asistenta sa pentru a afla modalitatea de încetare a colaborării. Asistenta părții reclamate a informat-o pe petentă că pe data de 04.12.2012 este așteptată cu demisia sau cu cererea de încetare a contractului individual de muncă de comun acord. Pe data de 29.11.2012 a avut loc o discuție telefonică între petentă și asistenta părții reclamate în care, dat fiind faptul că petenta nu a vrut să demisioneze, nici să înceteze contractul individual de muncă prin acordul părților, petentei i s-a pus în vedere să înceteze contractul individual de muncă altfel partea reclamată va face pe numele petentei plângere penală pentru fals în declarații.

4.1.11. Pe data de 30.11.2012 petenta a observat că partea reclamată postase deja un anunț pentru a angaja o persoană pe postul său.

### ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată invocă *excepția tardivității* introducerii sesizării având în vedere faptul că petenta a anunțat despre faptul că este însărcinată la sfârșitul lunii mai 2010, iar petiția este datată 03.12.2012, nefiind respectat termenul legal de un an pentru introducerea petiției potrivit Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor și O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.2. Partea reclamată invocă inexistența discriminării arătând că în textul legal nu apare criteriul "stării de graviditate", aceasta fiind reglementată de dispoziții legale speciale.

4.2.3. Din conținutul sesizării nu rezultă că petenta ar fi fost tratată diferențiat față de ceilalți salariați. Partea reclamată arată că în septembrie 2010 din cei 16 angajați 14 erau femei, iar în 2013 din 23 angajați 16 sunt femei. Media de vârstă nu depășește 35 de ani, prin urmare este vorba despre femei care au născut sau care pot rămâne, din punct de vedere biologic, oricând însărcinate. De la înființarea Editurii Hamangiu până în 2013 încă 5 colege în afară de petentă au rămas însărcinate și au născut copii în perioada în care erau angajatele editurii.

4.2.4. Petenta a fost angajată inițial pe durată determinată (3 luni), iar pe 06 iunie 2010 a semnat actul adițional pentru prelungirea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată în condițiile în care partea reclamată ca și angajator știa de la sfârșitul lunii mai 2010 că petenta este însărcinată, partea reclamată arătând că este lipsit de logică să hărțuiești pe cineva și peste o săptămână să îi prelungești contractul individual de muncă pe durată nedeterminată.

4.2.5. Cu privire la rapoartele de activitate, partea reclamată precizează că în orice companie modernă solicitarea acestora este un lucru obișnuit; toți angajații Editurii Hamangiu fac rapoarte de activitate, inclusiv partea reclamată.

4.2.6. Cu privire la concediul de odihnă acesta se realizează în baza unei programări colective sau individuale. Partea reclamată precizează că activitatea editorială a unei edituri juridice, prin natura ei, nu are un caracter linear, ci fluctuant, sezonier, cele mai încărcate luni fiind lunile de toamnă, iar lunile cu cea mai slabă activitate fiind lunile iulie și august. Pentru acest motiv, petenta efectuase o parte din concediul de odihnă în luna iulie 2010, iar partea reclamată a trebuit să îi refuze petentei solicitarea de concediu de odihnă în luna septembrie 2010 deoarece era o perioadă de vârf pentru activitatea editorială.

4.2.7. Pe data de 07 septembrie 2010 petenta nu se mai prezintă la serviciu și îl informează pe angajator că în perioada 7-16 septembrie 2010 este în concediu medical pe care îl va petrece la reședința părinților săi în orașul Pașcani, jud. Iași. Având în vedere că solicitarea de concediu de odihnă pe care partea reclamată i-o refuzase petentei se suprapunea ca și perioadă cu cea a concediului medical, partea reclamată, potrivit O.U.G. nr. 158/2010, a procedat la verificarea prezenței angajatului aflat în concediu medical la adresa indicată în declarația pe proprie răspundere, iar petenta nu a fost găsită la această adresă deloc în perioada respectivă.

4.2.8. Partea reclamată nu poate crede că a fost o simplă coincidență între cererea de concediu de odihnă făcută de petentă, pentru a merge în Grecia (unde, după propria sa declarație, avea deja achiziționate biletele de vacanță) și concediul medical obținut fix pentru aceeași perioadă, concediu care nu a fost unul real.

4.2.9. Partea reclamată arată că deși relația dintre angajat și angajator este o relație contractuală, ea este, înainte de toate o relație umană, bazată pe loialitate, respect și încredere între părțile contractante. Partea reclamată precizează că fiecare dintre angajații săi are un rând de chei pentru accesul în clădirea companiei, precum și propriul cod de activare/dezactivare a sistemului de alarmă, ceea ce îi permite să intre și să iasă din clădire oricând dorește.

4.2.10. Partea reclamată precizează că fiind o companie mică, relațiile dintre angajați și încrederea reciprocă sunt factori extrem de importanți pentru succesul sau eșecul întregii organizații, acțiunile fiecăruia având un efect imediat și care poate fi resimțit la nivelul întregii companii.

4.2.11. După acel concediu medical a cărui realitate partea reclamată o contestă, petenta a beneficiat de mai multe concedii medicale, decontate de către companie, concediu prenatal și post natal, intrând apoi în concediul pentru creșterea copilului, timp de doi ani. La expirarea perioadei legale de doi ani petenta s-a întors la serviciu, însă nu pentru mult timp, postul ei fiind desființat, prin restructurare, începând cu ianuarie 2013, după cum rezultă din documentele pe care partea reclamată le atașează.

4.2.12. Partea reclamată consideră că nu a discriminat-o pe petentă în niciun fel, din contră, a ajutat-o cât a fost cu putință și tot ceea ce a exprimat în punctul de vedere formulat poate fi confirmat de oricare dintre colegii petentei, persoanele alături de care și-a desfășurat activitatea în perioada cât a lucrat în cadrul echipei Hamangiu.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare în sensul că, la întoarcerea din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, angajatorul i-a desființat postul.

5.2. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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 director 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.

5.3. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 ca 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 domeniu politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.4. Potrivit art. 6 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare “constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, 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.”

5.5. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 10 art. 1 “maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare”, iar la art. 10 alin. 7 se prevede că “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/salariatul are 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.” Colegiul director ia act de faptul că, după revenirea petentei din concediul de creștere și îngrijire copil, angajatorul i-a desființat acesteia postul prin decizia nr. 1/07.01.2013, începând cu data de 08.01.2013, în condițiile în care petentei, începând cu data de 04.12.2012 îi

încetase suspendarea contractului individual de muncă, salariați reluându-și activitatea.

5.6. Conform O.U.G. nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, art. 25 alin. 3 este interzisă concedierea persoanei care se întoarce din concediul de creșterea copilului, timp de 6 luni. Colegiul director constată că, în conformitate cu această ordonanță de urgență, persoanele aflate în concediul de creșterea copilului și persoanele care se întorc din acest concediu, timp de 6 luni, nu se află în situație similară cu alte persoane, în sensul în care nu pot fi concediate. Colegiul director reține că petentei i-a fost desființat postul la mai puțin de 6 luni de la reîntoarcerea acesteia din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului.

5.7. Colegiul director constată că în speță este incident art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, potrivit căruia constituie contravenție discriminarea unei persoane pe motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei (...), 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.

5.9. Având în vedere dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și ale O.U.G. nr. 111/2010 care prevăd drepturile și obligațiile părților într-un raport de muncă cu referire la speța de față, Colegiul director reține că în cazul semnalat de petentă sunt incidente prevederile art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 6 alit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, desființarea postului petentei la mai puțin de 6 luni de la întoarcerea acesteia din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului reprezentând o faptă de discriminare. Colegiul director dispune sancționarea cu avertisment a părții reclamate și recomandă acesteia ca în viitor, să se conformeze prevederilor legale, în sensul de a nu disponibiliza, timp de 6 luni, angajatele care revin la serviciu din concediul de creștere și îngrijire copil.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. admiterea excepției tardivității introducerii petiției invocată de partea reclamată pentru perioada de dinainte de intrarea petentei în concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului;
2. raportat la desfacerea contractului individual de muncă al petentei după întoarcerea acesteia din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului se constată săvârșirea unei fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și art. 6 alin. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;
3. sancționarea părții reclamate cu avertisment în baza art. 5 alin. 2 lit. a) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și recomandarea ca partea reclamată, în viitor, să se conformeze prevederilor legale, în sensul de a nu disponibiliza, timp de 6 luni,

- angajatele care revin la serviciu din concediul de creștere și îngrijire copil;
4. clasare dosar;
  5. o copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

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

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**Asztalos Csaba Ferenc – Membru**

**Bertzi Theodora – Membru**

**Cazacu Ioana - Membru**

**Haller István – Membru**

**Lazăr Maria – Membru**

**Stanciu Claudia Sorina – Membru**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**

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