



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 155
din 17.03.2009**

Dosar nr.: 341/2008

Petiția nr.: 6298 din data 29.04.2008

Petent: Ș E L

Reclamat: O P

Obiect: petenta se consideră discriminată de șeful sau, care, după ce a aflat că este însărcinată, i-a transmis că postul pe care lucra aceasta se va desființa.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. Ș E L

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1.O P, reprezentant al DO-RE-MI TALENTS SRL,

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea face referire la faptul că petenta se consideră discriminată de șeful sau care, după ce a aflat că este însărcinată, i-a transmis că postul pe care lucra aceasta se va desființa.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Petiția face referire la faptul că petenta se consideră discriminată de șeful sau care, după ce a aflat că este însărcinată, i-a transmis că postul pe care lucra aceasta se va desființa. Reclamatul susține că din cauza problemelor financiare s-a ajuns la lichidarea societății, acesta fiind motivul pentru care a fost restructurat postul petentei.

IV. Procedura de citare

4.1. 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 de citare a părților.

4.2. Prin adresa cu nr.8651 din 19.06.2008 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 8650 din 19.06.2008 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.07.2008.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petenta se consideră discriminată de faptul că după ce și-a anunțat șeful că este însărcinată, comportamentul acestuia s-a schimbat, făcând tot posibilul să o determine pe aceasta să-și depună demisia.

5.1.2 Petenta arată că era angajată la firma SC DO-RE-MI TALENTS S.R.L., ocupând postul de profesor de pian.

5.1.2 Petenta susține că reclamatul, după ce a aflat ca este însărcinată, a supus-o la mai multe tratamente de natura a o determina să renunțe la locul de muncă: a obligat-o să facă curat în sala unde preda pianul, să scuture covorul, deși stia că este însărcinată, a refuzat să-i plătească concediul medical de 10 zile, deși fusese internată.

5.1.3 La data de 21.04.2008 petenta primește o notă prin care este anunțată că se desființează postul pe care este angajată. Petenta susține că reclamatul a dorit desființarea firmei pe care era angajată pentru a rămâne fără post.

5.1.4 Petenta mai arată că toți ceilalți colegi care au fost angajați pe firma pe care a fost și ea angajată, respectiv S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L., au fost ulterior reangajați pe o firmă similară aparținând aceleiași persoane, DO-RE-MI AGENCY . Petenta arată că dintre toți cei care au avut contractele de muncă la S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. numai ei nu i-a fost propus un nou contract de muncă.

Susținerile reclamatului

5.2.1. Reclamatul susține că nu există incidență cu privire la discriminarea persoanei întrucât societatea reclamată se află în imposibilitate de plată și din această cauză a hotărât dizolvarea societății, motiv pentru care toate posturile au fost restructurate. Decizia nr. 30 din data de 18.04.2008 prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă al petentei , a fost emisă din motive economice , aceasta neavând nici o legătură cu faptul că era însărcinată, acest lucru fiindu-le adus la cunoștință ulterior emiterii deciziei.

VI. Raportul de investigație

În data de 29.05.2008 o echipă de investigație a contactat telefonic partea reclamată pentru a stabili o întâlnire. În urma convorbirii telefonice, domnul
O P - directorul general al firmei S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L s-a



deplasat la sediul CNCD, în data de 29.05.2008, pentru prezentarea punctului său de vedere cu privire la obiectul petiției nr. 6298/29.04.2008.

Domnul O P a declarat următoarele:

- firma S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. a fost înființată în anul 2004, având doi acționari – dumnealui și soția dumnealui, P V ;
- profilul SC DO-RE-MI TALENTS era reprezentat de activități de impresariat artistic, înregistrări audio precum și cursuri de instruire;
- este asociat și la firma DO-RE-MI AGENCY, societate comercială cu profil asemănător S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L.;
- în anul 2007 a înființat Fundația DO-RE-MI ROMÂNIA, aceasta susținând copiii talentați cu posibilități financiare reduse;
- salariații din cadrul tuturor firmelor sale, cât și cei din fundație, sunt angajați cu carte de muncă;
- firma S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. a fost dizolvată începând cu data de 15.05.2008 din cauza dificultăților financiare, măsura respectivă fiind dictată strict de interese economice; astfel, prin decizia nr. 29/18.04.2008, în baza hotărârii A.G.A., se dispune restrângerea activității societății, eliminând din organigramă următoarele posturi: profesor pian, profesor canto și instructor de dans;
- Ș E L a fost angajata firmei S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. pe postul de profesor de pian, până în data de 30.04.2008 – când a fost emisă pe numele dumneaei Decizia nr. 30/18.04.2008 de încetare a contractului de muncă nr. 456/18.04.2007, în conformitate cu art. 65 din Codul Muncii;
- după încetarea contractului individual de muncă, Ș E L a înaintat plângeri către diverse instituții ale statului (SANEPID, Primăria Sectorului 3, Inspekția Muncii, Garda Financiară, IGSU, C.N.C.D.), ca metodă de răzbunare;
- înainte de dizolvarea societății S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L., a discutat cu cei 3 salariați ai firmei, oferindu-le posibilitatea să se angajeze la firma DO-RE-MI AGENCY cu condiția să-și prezinte demisia din posturile ocupate; după această discuție, profesoara de canto a acceptat propunerea (în acest sens și-a dat demisia și a făcut cerere de angajare la DO-RE-MI AGENCY), instructorul de dans și-a găsit alt loc de muncă, iar profesoare de pian a refuzat să-și dea demisia;
- întrucât din data de 12.04.2008 Ș E L nu s-a mai prezentat la locul de muncă, în data de 18.04.2008 i-a fost remisă prin poștă o adresă oficială prin care a fost înștiințată de desființarea postului său începând cu data de 15 ale lunii următoare;
- ca și angajator, salariața Ș E L nu i-a adus la cunoștință în mod oficial de starea sa de graviditate; astfel, scrisoarea datată cu data de 23.04.2008 și remisă prin poștă de către salariața Ș E L pe adresa firmei nu poate fi considerată a constitui o dovadă a stării sale de graviditate, întrucât nu are anexat nici un document medical din care să reiasă condiția sa; simpla afirmație a salariatei Ș L că este însărcinată nu este suficientă pentru a angaja răspunderea angajatorului conform legii;
- nu a concediat-o pe salariața Ș E L pe motiv că este însărcinată, ci din cauza dizolvării firmei S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L..



În continuarea verificărilor, consilierii C.N.C.D. au discutat telefonic cu dna Ș E L (în data de 04.06.2008 și 19.05.2008). Aceasta a indicat 2 nume de martori și a făcut câteva precizări cu privire la obiectul petiției sale, după cum urmează:

- nu a primit decizia de încetare a contractului individual de muncă;
- înainte de dizolvarea firme S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. nu i-a fost oferit un alt loc de muncă de către O P
- nu și-ar fi dat demisia de la firma S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L., întrucât ar fi putut pierde indemnizația de creștere a copilului în vârstă de până la doi ani în cazul în care O P nu i-ar fi oferit un alt loc de muncă;
- firma S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. a fost desființată de O P special pentru a nu-i plăti indemnizația de creștere a copilului, dovadă în acest sens fiind faptul că ceilalți doi salariați ai firmei au fost angajați la DO-RE-MI AGENCY;
- cei doi martori pot să confirme faptul că O P cunoștea faptul că este însărcinată, deși nu a depus nici o dovadă medicală în acest sens până în luna aprilie când a fost concediată.

Echipele de investigație au solicitat d-lui O P, prin intermediul citației nr. 8650/18.06.2008, să depună la dosarul nr. 341/2008 o serie de documente din care să reiasă dacă instructorul de dans a fost reangajat la DO-RE-MI AGENCY, dacă S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. a fost desființată și dacă există o decizie nr. 30/18.04.2008 de încetare a contractului de muncă nr. 456/18.04.2007.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1.1 **În fapt**, petenta se consideră discriminată de șeful sau, care, după ce a aflat că este însărcinată, a desființat firma la care era angajată petenta și a mutat toate persoanele, cu excepția petentei, la o altă firmă.

6.2.1 **În drept**, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, par.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, par.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, par.75)

6.2.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului



comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.2.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

6.2.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.5. Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentilor, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

6.2.6 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire,



excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul Director reține că este supus analizei tratamentul la care susține petenta că a fost supusă la locul muncii de către angajator, tratament care a culminat cu încetarea raporturilor de muncă ale petentei.

6.2.7 Colegiul Director ia act din sustinerile părților dar și din raportul de investigație că petenta a fost angajată a firmei S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L, firma care a fost dizolvată începând cu data de 15.05.2008 din cauza dificultăților financiare. Ș E L a fost angajată firmei S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L. pe postul de profesor de pian, până în data de 30.04.2008 – când a fost emisă pe numele dumneaei Decizia nr. 30/18.04.2008 de încetare a contractului de muncă nr. 456/18.04.2007, în conformitate cu art. 65 din Codul Muncii;

Colegiul Director ia act de faptul că înainte de dizolvarea societății S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L., s-a discutat cu salariații firmei, oferindu-le posibilitatea să se angajeze la firma DO-RE-MI AGENCY. Pe de altă parte angajatorul nu a discutat cu toți cei 3 salariați care erau angajați la firmă ci doar cu 2 dintre ei și le-a oferit posibilitatea angajării pe un alt post.

6.2.8 Colegiul Director ia act totodată de sustinerile reclamatului care arată că nu avea la cunoștiință faptul că petenta este însărcinată și că a aflat de existența sarcinii de abia după ce i-a fost desfăcut contractul de muncă. Pe de altă parte Colegiul Director reține din raportul de investigație și din declarațiile depuse la dosar că angajatorul cunoștea faptul că petenta, angajată, este însărcinată încă din luna februarie, astfel că nu poate reține sustinerile reclamatului conform că nu avea la cunoștiința de existența sarcinii petentei.

6.2.9 Colegiul Director nu poate reține astfel faptul că reclamatul nu a avut la cunoștința de existența sarcinii petentei și reține totodată că la toate persoanele angajate la S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L, cu excepția petentei, le-a fost oferită posibilitatea încheierii unui nou contract de muncă la același angajator, respectiv la DO-RE-MI AGENCY reprezentată tot prin dl P O

6.2.10 Colegiul Director reține astfel că sub aparența unei practici neutre, generate de dizolvarea firmei, a fost supusă la un tratament diferit dna S L din cauza gravidității, care a culminat cu încetarea raporturilor de muncă ale petentei. Colegiul Director nu poate reține că acest comportament al angajatorului a fost generat de dizolvarea firmei având în vedere faptul că toți ceilalți angajați, aflați în aceeași situație cu a petentei, au încheiat noi contracte de muncă cu același angajator. Colegiul Director analizând probele existente la dosar constată petenta a fost supusă la un tratament diferentiat din cauza gravidității care a dus la încetarea raportului de muncă.

6.2.11 Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.3 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale faptei de discriminare.

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 unanimitate** ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. constată încălcarea art 2 alin 3 și art 6 lit a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, de către reprezentantul legal S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L, dl P O O
2. sancționarea cu avertisment a dlui P O în calitate reprezentantului legal S.C. DO-RE-MI TALENTS S.R.L
3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ISTVAN HALLER – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

IONITĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

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

