



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR.355
din 23.06.2009

Dosar nr: 77/2009

Petiția nr: 2147/18.02.2009

Petent: T D

Obiect: Concedierea din cauza stării de graviditate



I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. T D loc.

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. S.C. The Monte - Nelly Hotel Management S.R.L., sediu loc. București, str. Corbeni, nr. 30, sector 2

II. Citarea părților

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.

Prin adresa înregistrată cu nr. 3831 din 06.04.2009 Colegiul Director al CNCD a citat petenta d-na T D în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr. 3828 din 06.04.2009 Colegiul Director al CNCD a citat S.C. The Monte - Nelly Hotel Management S.R.L prin reprezentant în vederea audierii. Prin adresa înregistrată cu nr. 3829 din 06.04.2009 Colegiul Director al CNCD a citat pe dl.V F în vederea audierii. Prin adresa înregistrată cu nr. 3830 din 06.04.2009 Colegiul Director al CNCD a citat pe dl.V C în vederea audierii.

Audierea părților a avut loc la data de 30.04.2009, ora 9.30, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

La termenul stabilit de Consiliu s-a prezentat petenta.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Petenta, prin adresa nr. 2147/18.02.2009, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării aspecte cu privire la faptul că a fost concediată datorită stării sale de graviditate. Petenta susține că în data de 19.01.2009, i s-a comunicat de către angajatorul său, S.C. The Monte - Nelly Hotel Management S.R.L., că nu mai au nevoie de serviciile sale solicitându-i să demisioneze. Petenta în data de 05.01.2009 a depus

neprevăzute în mod expres de către legiuitor și pe cale de consecință, în opinia lor petiția numite T D nu îndeplinește condițiile de fond impuse tocmai de actul normativ pe care îl invocă ca temei de drept O.G.nr. 137 republicată.

-aspectele invederate puteau constitui cel mult apărări în cadrul procedurii obligatorii de cercetare disciplinară, în cadrul intrevederii stabilite pentru data de 16.03.2009.

-reclamata arată că ne aflăm în prezența unor acte indisciplinare săvârșite de petenta împotriva societății fapte prin care a încălcat Regulamentul de Ordine Interioară și obligațiile sale contractuale, iar măsura societății de cercetare disciplinară efectuată conform art.267 și următoarele din Codul muncii, nu are absolut nicio legătură cu starea fiziologică de graviditatea petentei.

S.C The Monte – Nelly Hotel Management S.R.L.consideră cele relatate de petentă ca fiind afirmații contradictorii ca reprezentând situația de fapt în ceea ce privește și anume:

-aspectul situației sale juridice, susținând că se află în 3 situații juridice distincte, care în realitate nici nu se confundă și sunt reglementate în mod direct de lege, astfel afirmă că este încă angajata societății, că este concediată, și suspendată din funcție pentru cercetare disciplinară.

- data înștiințării societății de starea de graviditate, petenta arată într-o adresă că ar fi fost data de 05.01.2009 dar nu a depus documente care să-i susțină afirmația, iar în altă adresă susține că la data de 09.02.2009 a comunicat acest fapt societății, conotația acestor susțineri este foarte gravă întrucât se încearcă inducerea CNCD în eroare în scopul vădit de sancționare abuzivă a societății. Mai mult, reclamata arată că, din înscrisurile depuse la dosar rezultă faptul că abia la 16.01.2009 a aflat de sarcina , astfel că nu putea să ne comunice nimic în acest sens pe data de 05.01.2009, invederează pe acest aspect înscrisul medical semnat de Dr. D A la 16.01.2009, astfel că nu pot fi reținute susținerile petentei, conform cărora la data de 05.01.2009 ar fi comunicat înscrisurile din care să rezulte acest aspect, întrucât primul act medical are data de 16.01.2009, act care a fost comunicat societății abia în ziua de 19.01.2009, potrivit confirmării poștale.

- pentru ziua de 19.01.2009 în care a părăsit locul de muncă arată în prima adresă că ar fi plecat întrucât i-a fost rău, în a doua adresă și în cursul cercetării disciplinare arată că i-a cerut societatea demisia și din această cauză ar fi plecat, nu a depun niciodată vreo dovadă din care să rezulte ca a avut o problemă de sănătate în ziua respectivă și că că acesta ar fi fost motivul pentru care ar fi părăsit locul de muncă.

Reclamata precizează că, Regulamentul de Ordine Interioară este obligatoriu pentru toți angajații societății, iar încălcarea sa prin absentare ori alte situații expres reglementate în aceste norme interne, conduce la concediere măsură care nu s-a dispus față de petentă. Legislația aplicabilă în materie nu prevede faptul că starea de gravitate ar permite femeilor însărcinate să săvârșească abuzuri disciplinare în detrimentul angajatorului.

Faptele săvârșite de către petentă au fost parțial recunoscute de către aceasta, dar și rezultă din probatoriu. În măsura în care vom avea realmente posibilitatea și dacă mai apreciați că ar fi necesar (în condițiile în care petenta si-a recunoscut faptele), vom pune la dispoziție casetele filmate în zilele în care au fost săvârșite abuzurile și din care rezultă susținerile societății.



În adresa Societății se fac următoarele precizări: petenta nu a fost concediată și se află în procedura legală de cercetare disciplinară, conform art. 267 din Codul Muncii, prin urmare, măsura de cercetare disciplinară își găsește temeiul juridic în dispozițiile imperative ale art.267 din Codul Muncii și nu constituie o măsură abuzivă discriminatorie., mai mult faptele săvârșite de petentă și măsura de cercetare disciplinară nu au legătură cu starea sa de graviditate și și trei din cele patru fapte pentru care este cercetată, au fost săvârșite înainte de a afla că este însărcinată și abia la întoarcerea sa din concediu au putut să procedeze la convocarea sa pentru cercetarea disciplinară.

Aspectele de care se face vinovată petenta sunt următoarele:

- a) în data de 04.01.2009 a folosit echipamentele IT din recepție pentru vizionarea de filme în timpul programului de lucru, în zona de acces a oaspeților, folosind vesela din cadrul restaurantului aflat în incinta hotelului.
- b) în data de 06.01.2009 a desfășurat activități extraprofesionale la locul de muncă și consumarea de alimente chiar în zona de acces a oaspeților
- c) în data de 19.01.2009 a desfășurat activități extraprofesionale la locul de muncă prin dezlegarea de integrame la recepție, în zona de acces a oaspeților, la ora 10,25 în timpul programului de lucru, solicitarea adresată curierului de serviciu pentru prestarea unei activități care excede cadrului activităților sale profesionale, concretizată cu lipsa acestuia de la locul de muncă în timpul programului de lucru pentru a achiziționa o revistă de integrame, părăsirea locului de muncă de la ora 12,33 în mod nejustificat și nemotivat, fără acordul conducerii și fără vreo înștiințare în acest sens, deși tura petentei se încheia la ora 19:00, nici până în momentul de față nu a depus o dovadă din care să rezulte că nu a absentat nemotivat în ziua respectivă.
- d) în perioada 20.01.2009-16.02.2009 petenta a absentat nemotivat având în vedere că din data de 19.01.2009 și până la data de 17.02.2009 a părăsit nejustificat locul de muncă și nu a comunicat dacă este în concediu medical, dacă a demisionat ori dacă înțelege să mai continue raporturile de muncă. Au fost depuse două certificate de concediu medical însă așteaptă relații de la instituția sanitară respectivă având în vedere neconcordanțele existente în aceste documente, aspecte pe care i le-a supus atenției în ziua de 16.03.2009, în cadrul cercetării disciplinare, nici până la data prezentei nu a clarificat neconcordanțele respective.
- e) în data de 17.02.2009 prin incidentul provocat de petentă în zona de acces a oaspeților, având un comportament care a provocat o situație inadecvată ce a avut ca efect tulburarea întregii activități hoteliere, blocarea activității personalului angajat, deranjarea clienților aflați în zona recepției restaurantului.

Oricare dintre faptele dintre faptele săvârșite de către petentă, potrivit Regulamentului de Ordine Interioară, era un motiv temeinic pentru a se dispune concedierea sa și cu



toate acestea petenta a săvârșit cel puțin patru abateri disciplinare foarte grave față de care societatea nu a luat măsura concedierii sale.

În cadrul investigațiilor efectuate de echipa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în data de **06.03.2009** echipa de investigație s-a deplasat la sediul S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L., unde s-au purtat discuții cu domnul **V C**, director economic. Acesta a susținut că este împuternicit de reprezentantul legal al societății să discute în numele acestuia și a făcut următoarele afirmații:

- d-na **T D** și-a dat demisia în noiembrie, dar a revenit asupra ei și la rugămintea acesteia a fost anulată;
- d-na **T D** nu a fost concediată, ci are contractul de muncă suspendat până la momentul finalizării cercetării disciplinare;
- în data de 19.01.2009 i s-a atras atenția d-nei **T D** asupra faptului că încalcă regulamentul intern al societății prin completarea de integrale în timpul programului de lucru;
- în data de 19.01.2009 d-na **T D** a părăsit nemotivat locul de muncă în timpul programului de lucru;
- din data de 20.01.2009 și până în data de 16.02.2009 d-na **T D** nu a fost prezentă la serviciu;
- în data de 20.01.2009 d-na **T D** l-a anunțat că și-a găsit un alt loc de muncă și urmează să-și dea demisia de la S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L.;
- d-na **T D** nu a depus concediul medical pentru perioada 20-31.01.2009 conform legii, până cel mai târziu la data de 5 a lunii februarie;
- în data de 17.02.2009 doamna **T D** a venit la sediul hotelului și a început să facă scandal în legătură cu faptul că nu ar fi primită la muncă, amenințând că va suna la poliție;
- nu are cunoștință despre prezența unui executor judecătoresc la hotel în data de 17.02.2009.

Domnul **V C** a solicitat echipei de investigație amânarea discuțiilor până în data de 12.03.2009, dată la care va fi prezent avocatul S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L.

În data de 11.03.2009 Șef Serviciu **S D** a întocmit și a transmis pe fax către S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. o adresă prin care informăm reprezentantul legal al societății despre controlul la care urmează a fi supus în data de 12.03.2009.

În continuarea verificărilor reprezentanții CNCD s-au deplasat la sediul S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L., în data de **12.03.2009**, unde au discutat cu domnul **V C** și cu domnul **V F**

Echipa de investigație l-a informat pe dl. **V C** că d-na **F V** consilier juridic în cadrul C.N.C.D., va întocmi un proces verbal în care se va consemna discuția, proces verbal ce urmează a fi semnat și de dumnealui.



Echipe de investigație i-a solicitat verbal d-lui V C punerea la dispoziția reprezentanților C.N.C.D. a următoarelor documente:

- Contractul individual de muncă al d-nei D T
- Fișa de post a d-nei D T
- Solicitare adeverință de salariat, transmisă prin intermediul Poștei române, în plic cu confirmare de primire (expeditor D T, data poștei - 23.01.2008);
- Adeverință de salariat eliberată de S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. pe numele salariatei D T
- Concediu medical al d-nei D T pentru perioada 20.01-16.02.2009;
- Informare scrisă a S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. de către d-na D T cu privire la starea sa de graviditate (cu document medical anexat);
- Referatele scrise în baza cărora s-a demarat cercetarea disciplinară a d-nei D T
- Contractul individual de muncă al d-nei M B
- Regulamentul intern al S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L.

Domnul V C a susținut că nu poate prezenta documentele solicitate deoarece acestea se găsesc la sediul social al societății. La solicitarea echipei de investigație de a a-i însoți la sediul social sau de a desemna o persoană care să însoțească reprezentanții C.N.C.D. la sediul social, acesta a susținut că nu poate părăsi locul de muncă și nu poate desemna o altă persoană. De asemenea a solicitat echipei de investigație un termen pentru depunerea documentelor mai sus menționate. Reprezentanții C.N.C.D. i-au adus la cunoștință d-lui V C prevederile art. 26 din O.G. 137/2000, solicitându-i datele de identificare ale reprezentantului legal al S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. pentru a întocmi un proces verbal de constatare și sancționare a contravențiilor. Domnul V C a susținut că va încerca să găsească datele de identificare ale reprezentantului legal, dar că este posibil să nu le poată obține.

Revenind în lobby-ul hotelului, dl. V C a pus la dispoziția echipei de investigație copii după următoarele documente:

- Contractul individual de muncă al d-nei D T
- Informare scrisă a d-nei D T către S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. e, cu privire la starea sa de graviditate (cu document medical anexat);
- 2 certificate de concedii medicale ale d-nei D T pentru perioada 20.01-26.02.2009.

În ceea ce privește celelalte documente solicitate de reprezentanții C.N.C.D, dl. V C a susținut că nu este în posesia sa, acestea urmând a fi transmise la o dată ulterioară.

Domnul V C a declarat următoarele:

- doamna M. B., martorul propus de către D T, nu mai este angajata hotelului de circa un an, iar contractul acesteia de muncă a fost depus de angajator la Camera de Muncă București;



- conform OUG 158/2005, certificatele de concediu medical ale salariaților se depun la angajator până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul, pentru a putea fi acordată indemnizația de concediu la data plății salariului; doamna D T nu s-a mai prezentat la serviciu începând cu ziua de 20.01.2009, pentru o perioadă de 28 de zile, fără a anunța în timp rezonabil angajatorul despre motivul absenței de la locul de muncă; întrucât abia data de 11.02.2009 s-au primit cu poșta 2 concedii medicale pentru perioada 20.01.2009-16.02.2009, angajatorul a considerat necesară demararea unei cercetări disciplinare a d-nei D T pentru absențe nemotivate de la locul de muncă;
- indemnizația de concediu medical aferent perioadei 20.01.2009-31.02.2009 a fost plătită în luna martie a anului curent;
- nu cunoaște să fi primit o solicitare de eliberare a unei adeverințe de salariat din partea doamnei D T
- nu există un registru de înregistrare a documentelor care intră în societate cu poșta;
- doamnelor V F șef de securitate, este persoana care a întocmit doamnei T D referate scrise urmare cărora s-a demarat cercetarea disciplinară;
- nu este adevărată afirmația doamnei D T cu privire la refuzul de a fi primită la locul de muncă în data de 17.02.2009; dl. V F i-a solicitat acesteia să aștepte în lobby în timp ce dumnealui verifică tura în care a fost repartizată; deoarece doamna D T a refuzat să părăsească spațiul destinat recepției (unde deranja clienții), susținând cu ton ridicat că dumneaei s-a prezentat la muncă și vrea să lucreze, șeful de securitate a fost nevoit să-i solicite doamnei D T să părăsească sediul hotelului;
- d-na D T a primit mai multe avertismente scrise cu privire la încălcarea regulamentului intern al societății (pentru abaterile disciplinare menționate la punctul 1 și 2 din adresa nr. 5277 din 24.02.2009); având în vedere faptul că d-na D T nu a anunțat angajatorul în legătură cu motivul absentării de la locul de muncă (până în data de 11.02.2009) și provocând tulburarea activității hoteliere în data de 17.02.2009, directorul general al societății a decis demararea cercetării disciplinare pentru toate faptele menționate la punctele 1, 2, 3 și 4 din adresa nr. 5277 din 24.02.2009;
- recepția hotelului dispune de un fond de 50 lei, fond care este pus la dispoziția recepționarilor pentru a putea restitui clienților restul; având în vedere acest aspect, d-na D T nu are justificare cu privire la solicitarea adresată curierului de a-i schimba o bancnotă pentru a-i putea restitui restul unui client;
- în data de 19.01.2009 d-na D T a completat întegrame în timpul programului de lucru, fapt constatat de șeful de securitate V F
- nu are cunoștință despre prezența unui executor judecătoresc la hotel în data de 17.02.2009;
- nu a discutat niciodată cu soțul d-nei D T

Domnul V F a declarat următoarele:

- intră în atribuțiile sale menținerea ordinii în hotel;
- pe baza constatărilor personale, în urma verificării înregistrărilor video, a întocmit d-nei D T 2 referate pentru încălcarea regulamentului de ordine interioară în data de 04.01.2009 și 19.01.2009;



- în data de 17.02.2009 s-a prezentat la muncă la ora începerii programului, respectiv la ora 9; astfel, nu se găsea în sediul hotelului la ora 7, astfel cum invocă d-na D T când afirmă că nu a primit-o la servici în data de 17.02.2009;
- în data de 17.02.2009, în jurul orei 9, d-na D T s-a prezentat în recepția hotelului și a afirmat că a venit să muncească și că nu pleacă acasă; pentru a un tulbura activitatea recepționarului și a clienților, a rugat-o pe d-na D T să ia loc pe un fotoliu din lobby, urmând ca dumnealui să se intereseze de tura pe care a fost repartizată; deoarece aceasta a refuzat să părăsească spațiul destinat recepției, i-a cerut să părăsească hotelul;
- în data de 17.02.2009 nu s-a prezentat la hotel nici un executor judecătoresc.

În momentul finalizării discuțiilor, echipa de investigație i-a înmănat d-lui V C procesul verbal redactat de consilier juridic F V Acesta a citit documentul în altă încăpere față de cea în care au avut loc discuțiile. După ce a luat cunoștință de conținutul acestuia, a refuzat să semneze, afirmând că întrebările adresate de reprezentanții C.N.C.D. nu au legătură cu discriminarea. De asemenea, dl. V C a părăsit sediul hotelului fără a anunța, înainte de sfârșitul controlului.

În data de 19.03.2009 o echipă de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă pentru a obține o copie după contractul de muncă încheiat între d-na M B și angajatorul S.C. Monte Nelly Hotel Management S.R.L.

La sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă, reprezentanții CNCD au discutat cu domnul Ș M – Inspector șef adj. SSM. Acesta a căutat în evidența computerizată a I.T.M. date referitoare la S.C. Monte Nelly Hotel Management S.R.L. și ne-a comunicat că numele doamnei M B nu este înregistrat. În această situație domnul Ș M ne-a comunicat că este necesară transmiterea unei adrese oficiale din partea CNCD pentru a se căuta în evidențele necomputerizate ale I.T.M.. În data de 03.03.2009 o echipă de investigație a C.N.C.D. (formată din Șef Serviciu Inspecție S D și consilier juridic V S) s-a deplasat la domiciliul doamnei T D pentru a-i solicita probe în legătură cu aspectele semnalate în memoriul său (petiție 2147/18.02.2009, dosar 77/2009).

La domiciliul petentei reprezentanții C.N.C.D. au discutat cu doamna D T și cu soțul acesteia, domnul T N Ionuț.

D-na D T a susținut următoarele:

- lucrează la S.C. The Monte Nelly Hotel Management S.R.L. din data de 31.03.2008, pe funcția de recepționar hotel, cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;
- în luna noiembrie a anului 2008 și-a depus demisia din cauza programului încărcat, dar directorul general nu i-a acceptat-o pe motiv că este un angajat bun;
- în data de 26.12.2008 d-na T D l-a anunțat verbal pe dl. A K despre faptul că nu mai poate lucra ore de noapte întrucât este însărcinată; în același timp a dorit înregistrarea unor dovezi medicale în acest sens, însă dl. A K i-a comunicat că nu este nevoie să aducă dovadă medicală a sarcinii până în semestrul al doilea de sarcină;



- recepția hotelului nu dispune de un fond pe care recepționerii să îl utilizeze în situația în care trebuie să dea rest clienților, fiind nevoiți să pună bani de la ei;
- în data de 19.01.2009 dl. A K i-a solicitat să plece acasă pentru că a fost prinsă completând integrame în timpul programului, deși această cerință este abuzivă și ilegală;
- în perioada 20.01-16.02.2009 a avut concediu medical; în data de 20.02.2009 a anunțat telefonic angajatorul despre faptul că este internată în spital și că are nevoie de adeverință de salariat;
- în data de 22.01.2009 soțul său s-a deplasat la sediul S.C. The Monte Nelly Management S.R.L. pentru a solicita adeverință de salariat, dar domnul contabil V C i-a comunicat că soția sa nu mai lucrează acolo;
- deși a solicitat adeverința de salariat și verbal și în scris, S.C. The Monte Nelly Management S.R.L. a refuzat să-i elibereze respectivul document, astfel că a beneficiat îngrijiri medicale pe asigurarea soțului;
- în data de 17.02.2009 nu a fost primită la serviciu, domnul V F spunându-i că nu are ce căuta acolo (din ordinul directorului);
- a primit acasă o notificare (datată cu data de 24.02.2009) prin care i se solicită ca în data de 16.03.2009 să se prezinte la S.C. The Monte Nelly Management S.R.L. pentru cercetare disciplinară;
- recepționera M B a fost tratată în același fel ca și dumneai, fiind forțată de angajator să-și de demisia după ce a rămas însărcinată.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, petenta consideră că este discriminată la locul de muncă din cauza stării de graviditate.

În drept, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, „(...) 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, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența la o categorie defavorizată care are ca scop sau 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 public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Potrivit art. 2, alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, „Constituie hartuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

Potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de munca



și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de munca;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;

Potrivit art 10 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați *“(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.*

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

(3) Este interzis să se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament ca nu va rămâne însărcinată sau ca nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de munca.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de munca interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) *femeia salariată este gravida sau se afla în concediu de maternitate;*
- b) angajatul se afla în concediu de creștere și îngrijire a copilului în varsta de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(6) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în varsta de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariatul/salariată are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de munca sau la un loc de munca echivalent, având condiții de munca echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de munca la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Examinând sesizarea și dispozițiile legale incidente, Colegiul director reține că petenta consideră că este discriminată din cauza stării de graviditate, apreciind că a fost hărțuită datorită stării de graviditate.

În analiza cauzei, Colegiul director a stabilit că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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”*. Curtea 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).

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

Conform Curții Constituționale a României (ex. *Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001*) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.” (*Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale*).

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.

Starea de graviditate, conform tratatelor internaționale în domeniu (*Directiva 76/207/CEE*) și al legislației interne (*Legea 202/2002, O.U.G. nr. 96/2003*), reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratat în mod diferit față de alte situații, și anume în acest timp nu se poate desface contractul de muncă al angajaților, sub nici un motiv.

Criteriul diferențierii este starea de graviditate a petentei.

Dreptul încălcat este dreptul la muncă.

Conform OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lauzie la riscuri ce le poate afecta sănătatea și securitatea.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare.

Salariata gravida este femeia care anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist care să îi ateste această stare.

Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (*D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform *Convenției europene a drepturilor omului*, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a



drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

Întrucât este interzisă desfacerea contractului de muncă în perioada sarcinii, nu poate exista o justificare obiectivă privind faptele invocate în petiție.

Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. 6: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*”; **Directiva 2000/78**, art. 10; **Directiva Consiliului 2000/43/CE**: art. 8: „*Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».*”).

Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000).

Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „*În această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un applicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv*” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „*privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficiente de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat*” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

Reclamații nu au făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea de graviditate a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.



Pentru stabilirea faptelor, se poate dispune efectuarea de investigații: „*acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta*” (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. 5).

De asemenea, potrivit raportului de investigație întocmit de către inspectorii din cadrul CNCD delegați cu această activitate în cadrul dosarului nr. 77/2009, reclamații au refuzat constant punerea la dispoziția echipei de investigație a documentelor solicitate, fapte ce se încadrează în prevederile art. 20. alin. 3 și 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Refuzul de a acorda informațiile solicitate reprezintă însuși o faptă contravențională, ce se sancționează conform O.G. nr. 137/2000, art. 26 alin. 3 și 4:

„(3) *La cererea agenților constatatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii:*

a) *să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;*

b) *să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;*

c) *să elibereze copiile documentelor solicitate;*

d) *să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor.*

(4) *Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (3) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.”*

Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, însă reclamatul nu a dovedit că faptele nu constituie discriminare, mai mult, a avut o atitudine negativă față de dorința echipei de investigații de a afla adevărul.

Colegiul Director reține că petenta invocă un tratament de hărțuire la care a fost expusă de la momentul la care a anunțat angajatorul că este însărcinată urmata de concedierea petentei. Astfel, sub aspectul tratamentului diferentiat Colegiul Director reține că de la momentul la care a anunțat că este însărcinată angajatorul a început să dispună tot felul de măsuri asupra dansei care au culminat cu cercetare disciplinară pentru activități pe care le desfășoară toți angajații din recepție (televizor deschis, mancare de la restaurantul unității). Astfel, sub aspectul tratamentului diferentiat Colegiul reține că petentei i-a fost aplicat un tratament diferit față de ceilalți angajați din recepție, tratament care s-a declanșat la momentul la care petenta a anunțat că este însărcinată. Colegiul constată că prin acest tratament diferentiat, aplicat de către angajator, petenta a fost supusă pe de-o parte la un tratament degradant, ostil iar pe de altă parte i-a fost îngrădit dreptul la muncă prin desfacerea contractului de muncă, datorită stării de graviditate..

Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o



femeie gravidă are o gravitate deosebită, desfacerea contractului de muncă în această situație afectează, pe termen lung, o familie întreagă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 2 alin. (1) și alin. (5) și art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu **unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. constatarea faptei de discriminare săvârșită de S.C. The Monte Nelly-Hotel Management S.R.L prin concedierea petentei T D din funcția de recepționar, potrivit art. 2 alin.1 și alin. 5 și art 6 lit a din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. sancționarea reprezentantului S.C. The Monte Nelly-Hotel Management S.R.L cu amendă contravențională în cuantum de 4000 lei, în baza prevederilor art. 6, alin. din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. se va comunica părților hotărârea Colegiului director, potrivit art. 20, alin. 8 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

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

ASTALOS CSABA FERENC – Membru

DEZIDERIU GERGELY – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONITĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – Membru



VASILE ANA MONICA – 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.

