



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA
DISCRIMINĂRII**
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 664
din 13.11. 2008

Dosar nr: 206/2008 .

Petiția nr: 3868 din data de 07.03.2008 .

I .Petent: T M cu domiciliul ales în

II.2. Numele și reședința reclamatului

2.1 Ș E cu domiciliul ales în București, Grădinița Melba SRL, str. Lanariei nr.117, sector 4.

2.2 Ș M cu domiciliul ales în București, Grădinița Melba SRL, str. Lanariei nr.117, sector 4

Obiect: "Neacceptare la angajare pe criteriul gravidității".

III. Procedura citării.

Prin emiterea citațiilor cu nr.9856,9857,9858 din data de 21.07.2008, pentru data de 21.08.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen nu au răspuns părțile.

IV. Obiectul sesizării și susținerile părților

A. Petenta sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. A participat la un interviu pentru angajare la Grădinița Melba în data de 15 nov. 2007. Cu această ocazie i s-a comunicat că nu sunt acceptate la angajare femeile însărcinate .



2. A fost supusă unei probe de interviu, neplătită, de o zi la grupa mare-pregătitoare.
3. Reclamații s-au declarat mulțumiți de modul în care s-a prezentat dar că vor mai căuta și alte persoane iar dacă nu vor găsi alte femei gravide o să fie contactată.
4. A fost contactată după o săptămână și și-a început activitatea la grupa mare pregătitoare.
5. Nu a fost prezentă nicio persoană de la Medicina muncii și nu a primit nici evaluarea factorului de risc de la locul de muncă.
6. A semnat un contract de muncă pe perioadă determinată, între 17.11.2007-17.02.2008, ocazie cu care i s-au cerut analizele medicale care atestau starea de graviditate precum și o declarație asupra stării sale.
7. Pe perioada derulării contractului nu i s-a permis să meargă la controale medicale.
8. Pauza permisă în zilele lucrătoare era de 5-10 minute.

Sunt anexate: contractul de muncă, buletin analize medicale și bilete de externare.

B. Din Raportul de Investigații reiese:

1. Petenta a beneficiat de învoiri pentru vizite medicale ori de câte ori a solicitat.

2. Reclamații nu i-au cerut petentei o declarație în care să spună în a câta lună de sarcină se află, nu i s-a interzis petentei să beneficieze de concedii medicale.

3. S-a prezentat dovada plății salariului pentru luna febr. 2008, semnată de petentă.

4. După data expirării contractului, 17 februarie 2008, petenta nu a mai efectuat activitate în cadrul grădiniței.

5. Au fost luate declarații de la doi angajați, C G și T I , care au arătat că patronii s-au purtat bine cu petenta , au fost zile în care petenta nu a venit la serviciu dar nu i s-a diminuat salariul.

C. Grădinița Melba, prin adresa nr. 7902/04.06.2008, precizează:

1. Nu au fost solicitate acte medicale sau declarații de la petentă în legătură cu starea sa de graviditate.

2. Din momentul prezentării la interviu i s-a precizat și perioada de angajare și anume 3 luni. După acest moment a fost încheiat contractul de muncă care a fost înregistrat la ITM cu nr. 9352/2007. Perioada de angajare a fost aleasă după criteriul nevoilor grădiniței și conform înțelegerii.

3. Este neadevărat faptul că i s-a interzis plecarea la medic. I s-a permis accesul la medic prin simpla anunțare telefonică, fără a i se diminua salariul.

4. Pauza de masă durează circa 30-40 minute. În fiecare zi între orele 13.00-15,00, când copiii erau la somn, educatoarele , inclusiv petenta, stau și supraveghează copiii.

5. Dovada faptului că pentru postul ocupat temporar de petentă nu s-a dorit o prezență permanentă o reprezintă faptul că, după încheierea contractului cu petenta, nu a mai fost angajată nicio altă persoană.

Sunt depuse documente care justifică poziția detaliată.

III. In drept.

Colegiul director analizând conținutul petiției astfel cum a fost formulat, precum și conținutul documentelor depuse în prezenta cauză reține:



1. Obiectul petiției vizează modul de derulare al unor raporturi de dreptul muncii.

2. Nemulțumirea petentei față de modul în care reprezentanții grădiniței s-au implicat în soluționarea unor probleme referitoare la starea sa de graviditate.

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.

O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul director reține faptul că aspectele care țin de derularea raporturilor de muncă nu sunt de competența sa, consiliul neputând să se subroge, sub aspectul atribuțiilor, altor autorități sau instituții.

Din coroborarea biletelor de externare din spital, pe lunile ianuarie și februarie, depuse de petentă și statele de plată aferente celor două luni, rezultă că reclamații nu s-au opus prezentării petentei la controalele medicale.

Colegiul director reține, de asemenea, că, în cauză, nu au fost depuse/indicate, de către petentă, niciun fel de probe care să argumenteze afirmațiile sale.



Având în vedere considerentele reținute mai sus Colegiul director apreciază că neprelungirea contractului de muncă dintre cele două părți nu are caracter discriminator, motiv pentru care va clasa dosarul.

Colegiul Director, în temeiul art. 20 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți

HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele referitoare la condiționarea încheierii contractului de muncă și prelungirea acestuia, din prezenta petiție, nu îmbracă forma unei fapte de discriminare, conform OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, nefiind susținute de probe.

2. Clasarea dosarului .

3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

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

1. Prezentul act poate fi contestat în termen de 15 de zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

2. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal stabilit de art. 6 din Legea nr.554/2004 privind contenciosul administrativ.

VII Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC 

COMȘA CORINA NICOLETA 

DEZIDERIU GERGELY 

IONIȚĂ GHEORGHE 

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU 

PANFILE ANAMARIA 

TRUINEA ROXANA 

