



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 417
din 15.12.2010**

Dosar nr.: 186/2010

Petiția nr.: 3781/12.05.2010

Petent: B G

Reclamat: S.C. Milenium Clima S.R.L.

Obiect: atitudine de hărțuire în vederea desfacerii contractului individual de muncă după înștiințarea societății că este însărcinată

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. B G , domiciliată în

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Milenium Clima S.R.L., cu sediul în loc. București, str. Popa Nan, nr. 63, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă. Petenta menționează că a anunțat societatea că este însărcinată și începând cu această ocazie a avut parte de o atitudine de hărțuire, cum ar fi refuzul eliberării de adeverințe medicale necesare la spital, refuzul primirii și plății concediilor medicale, cu scopul desfacerii 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 combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.07.2010, prin adresa nr. 5199/29.06.2010 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 5200/29.06.2010 fiind citată S.C. Milenium Clima S.R.L., prin reprezentant. Petenta a fost prezentă la audiere, S.C. Milenium Clima S.R.L. a fost absentă și a depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 5816/19.07.2010.

3.3. Colegiul director a dispus investigații prin rezoluțiile nr. 1/20.07.2010 și nr. 3/02.08.2010. Investigația a fost efectuată pe parcursul mai multor zile și s-a finalizat prin raportul din data de 28.10.2010.

3.4. Prin adresa nr. 6350/10.08.2010 petenta a depus concluzii scise.

3.5. Prin adresa nr. 6889/01.09.2010 Colegiul Director i- a solicitat S.C. Milenium Clima S.R.L. date suplimentare. Aceștia au răspuns prin adresa nr. 7544/23.09.2010.



IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, salariată din data de 22.10.2009, a fost dată afară din incinta S.C. Milenium Clima S.R.L. după ce a anunțat conducerea că este însărcinată. Aceasta arată că în data de 03.03.2010 a prezentat șefei ierarhic superioare, doamna P I o adresă informativă privind starea de graviditate. În data de 04.03.2010 doamna P P i-a comunicat petentei ca are 2 variante, ori semnează un act adițional de reducere a salariului la 1200 lei cu 6h/zi, ori îi desface contractul disciplinar pe motiv că a lipsit nemotivat în perioada 01 – 03.03.2010. Petenta menționează că i-au fost acordate 10 minute de gândire după care a fost chemată în birou și, după ce a comunicat că nu are ce să aleagă, i s-a spus să părăsească biroul pentru că îi va fi desfăcut contractul disciplinar. Pe data de 05.03.2010 petenta a depus plângere la I.T.M. pentru a relata cele întâmplate, dar a primit un răspuns cu paragrafe din legi.

4.1.2. Datorită tensiunii, brutalității cu care a fost dată afară din firmă, petentei i s-a făcut rău și a ajuns la medic. Astfel, petenta a intrat în concediu medical și a trimis concediile medicale prin executor judecătoresc pentru a fi sigură că societatea le primește. Societatea le-a primit pe cele pe luna martie, dar începând cu luna aprilie au refuzat să le mai primească.

4.1.3. Petenta a tot trimis notificări prin care a cerut: contractul de muncă, adeverințe de salariat, copie regulament intern, copie certificată după carnetul de muncă precum și motivele pentru care i s-a cerut să plece din firmă pe data de 04.03.2010, dar și condițiile în care poate să se întoarcă la locul de muncă. Pe data de 12.04.2010 petenta a primit o scrisoare recomandată din partea societății și a constatat în prezența mai multor persoane că în plic era o coală albă.

4.1.4. În data de 23.04.2010, dat fiind că era ultima zi de concediu medical, petenta s-a deplasat, împreună cu avocatul său, la sediul societății pentru a clarifica în ce condiții se poate întoarce la locul de muncă, dar nu a fost primită. După ziua de 23.04.2010 și refuzul ultimului concediu pe luna aprilie petenta a hotărât să depună acțiune în instanță la care va avea termen în data de 22.02.2011.

4.1.5. Prin concluziile scrise depuse la dosar, petentă face următoarele mențiuni:

4.1.5.1. Referitor la afirmația că nu m-am prezentat la Societate începând cu 01.03.2010, precizez faptul că în perioada 01-03.03.2010 am fost prezentă la locul de muncă îndeplinindu-mi atribuțiile și responsabilitățile față de Societate, așa cum s-a întâmplat încă de la data angajării mele în cadrul societății, și mi se pare revoltător faptul că sunt acuzată că am absentat și nu înțeleg cum pot confirma angajații societății că nu am fost prezentă chiar într-o zi în care am fost vizitată de mai mulți colegi, printre care și Dl. Director P B pentru a-mi oferi marțișoare și flori cu ocazia zilei de 1 Martie. De asemenea, ca dovezi exista e-mailurile trimise și primite de mine în acea perioadă, în interesul societății, în vederea rezolvării unor sarcini de serviciu, de pe adresa mea de e-mail personală, deoarece la firma nu exista alt cont de e-mail la departamentul contabilitate unde îmi desfășor activitatea. Cât despre condica de prezență, susțin că am semnat în condică în perioada cât apar nemotivată, iar condica prezentată dumneavoastră nu este cea în care am semnat eu. Aceasta se poate reface foarte ușor deoarece nu este un carnet tipizat cumpărat de la un centru de tipizate așa cum prevede legislația, ci sunt niște foi volante tipărite din calculator care probabil au fost refăcute pentru cele trei zile. Pentru restul perioadei în care nu am fost prezentă la societate, menționez că mă aflu în concediu medical conform certificatelor prezentate.

4.1.5.2. Referitor la faptul că din luna aprilie nu am mai trimis concediile medicale, eu am dovada că societatea a refuzat primirea acestora chiar și prin biroul executorilor judecătorești asociați T A -M și T N -V

Mai mult în



notificarea trimisă către Societate pe data de 25.03.2010 prin care am trimis ultimul concediu medical pe luna martie, am menționat că mă aflu în continuare în concediu medical până pe data de 09.04.2010. Acest concediu medical și următorul pentru luna aprilie au fost trimise tot prin biroul executorilor judecătorești asociați T A -M și T N V, însă chiar și așa s-a refuzat primirea lor.

4.1.5.3. Referitor la afirmația că au aflat despre starea mea de graviditate de la ITM, în data de 29.03.2010 când au venit în control, dovedesc că nu este adevărat : pe lângă înștiințarea din data de 03.03.2010, pe care i-am înmănat-o personal doamnei P I M, dar care a refuzat primirea fără a-mi da nr. de înregistrare, mai exista e-mailul trimis tot pe data de 03.03.2010 către dl. Director General P B pe adresa de e-mail electra@mileniumclima.ro, și mai mult, pe data de 05.03.2010 împreună cu primul concediu medical pentru luna martie am atașat și această înștiințare și copie după scrisoarea medicală așa cum rezulta și din notificarea trimisă prin biroul executorilor judecătorești asociați T A -M și T N V nr. 132 N din data de 05.03.2010, primită cu semnătură de primire chiar de către d-na P I. Deci la data de 29.03.2010, când au primit control de la ITM și au susținut în mod neadevărat că nu știau de starea mea de graviditate, erau înștiințați de către mine deja de 3 ori prin cele 3 metode prezentate pentru care există dovezi, privind starea mea de graviditate.

4.1.5.4. Referitor la înmânarea contractului de muncă, nu am primit la data semnării nici un exemplar și oricum contractul de muncă se predă angajaților unei societăți după înregistrarea lui la ITM. În ceea ce privește eliberarea adeverințelor de salariat de care aveam nevoie la medic pe lângă e-mailurile trimise de către soțul meu prin care ceream aceste adeverințe, am solicitat acest lucru și prin notificarea nr.236 N din 25.03.2010 trimisa prin biroul executorilor judecătorești asociați T A -M și T N V și pentru care am semnătură de primire. În acea notificare am rugat să fiu anunțată pe e-mailul meu când poate soțul meu să meargă să ridice acele adeverințe, deoarece eu nu ma aflam în condiția necesară pentru a le putea ridica. Nici până azi nu am primit un astfel de e-mail!

4.1.5.5. Referitor la faptul că Societatea este de acord cu plata celorlalte concedii medicale, dar că au aflat de existența lor de la Tribunalul București-Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, dosar nr. 22287/2010, abia pe data de 15.06.2010 când am fost citați pentru a preschimba temenul de judecată (deși eu am demonstrat mai sus că le-am trimis prin executor judecătoresc), de ce nu au făcut aceste plăți până în momentul de față. Cât despre faptul că nu am încercat a intra și nu am fost la sediul societății de la sfârșitul lunii februarie, menționez ca pe data de 23.04.2010 am fost împreună cu dl. Avocat D A și nu ni s-a permis acesul în incinta societății niciunui dintre noi. Permisul în incinta societății al dl. Avocat D A i-a fost permis pe data de 16.04.2010, când întradevăr a discutat cu d-na P I M și nu pe data de 23.04.2010 când a fost împreună cu mine la societate.

4.1.5.6. Starea mea de graviditate a fost singurul motiv pentru care mi s-a spus să părăsesc biroul, iar această decizie a fost luată din cauza celor 126 zile de concediu de maternitate pe care societatea trebuia să mi le plătească și apoi să recupereze banii de la Casa de Sănătate a Municipiului București și probabil celorlalte drepturi de care beneficiază o femeie gravidă la locul de munca conform legislației în vigoare, care incomodează conducerea societății. În momentul înștiințării referitor la starea mea de graviditate, societatea avea de recuperat de la Casa de Sănătate a Municipiului București o sumă destul de mare din concediile de maternitate ale D-nei A V. V fosta angajată a societății care s-a aflat într-o situație similară și de aceea presupun că s-a procedat în această manieră cu mine. Față de cele relatate în petiția



depusă la dumeavoastră în luna mai, menționez că a intervenit modificare la data procesului, care datorita cererii de preschimbare a termenului, s-a stabilit la Tribunalul Bucuresti-Secția a VIII-a Conflicte de Munca și Asigurări Sociale, dosar nr. 22287/2010, să fie la data de 07.09.2010.

4.2. Punctul de vedere al S.C. Milenium Clima S.R.L.

4.2.1. Din data de 01 martie 2010 până în prezent, petenta nu s-a mai prezentat la serviciu, cel puțin în perioada 01 – 03.03.2010 absentând în mod nemotivat, astfel cum rezultă atât din condica de prezență, cât și din pontaje, pentru restul lunii martie trimitând ulterior subscrisei justificarea absenței acesteia, motivată de acordarea de concediu medical. De altfel, toți ceilalți salariați prezenți la muncă din data de 01.03.2010 până în prezent pot confirma faptul că aceasta nu s-a mai prezentat la Societate din acea dată. Ulterior, astfel cum am arătat mai sus, petenta a trimis Societății două certificate de concediu medical, pentru perioada 04.03.2010-12.03.2010, iar ulterior un alt certificat de concediu medical, pentru perioada 15.03.2010-19.03.2010, respectiv pentru perioada 20.03.2010-31.03.2010, Societatea procedând la plata concediilor medicale în cauză.

4.2.2. Arătăm că, exceptând documentele sus-menționate, subscrisea nu a mai primit nici un alt document privind motivul absenței acesteia de la serviciu, Societatea luând la cunoștință de existența celorlalte concedii medicale din Dosarul nr. 22287/3/2010, aflat pe rolul Tribunalului București, iar de starea de graviditate a acesteia am aflat de la Inspectoratul Teritorial de Muncă, urmare a exercitării unui control de către această instituție, efectuat la inițiativa sa. Nu am înțeles care a fost motivul pentru care aceasta nu ne-a comunicat personal toate actele medicale, atât cele privind diagnosticul stabilit de medic, precum și cel privind starea de graviditate, procedând la trimiterea acestora prin executor judecătoresc și asumându-și astfel riscul de a nu putea fi primite de subscrisea. Mai mult, persoana a cărei funcție o ocupă petenta, A V V , care se află în prezent în concediu de maternitate, a beneficiat de o atitudine pozitivă din partea subscrisei, de la data comunicării stării de graviditate și până în prezent, aceasta prezentându-se la serviciu până în luna a opta aproximativ, beneficiind de toate drepturile din partea Societății, nefiind supusă niciunui tratament diferențiat, dezavantajos ori de inferioritate. Prin urmare, nu a existat nici un motiv care să determine petenta să evite o discuție deschisă cu reprezentanții subscrisei.

4.2.3. Solicităm CNCD să înlăture toate susținerile acesteia conform cărora s-ar fi prezentat în data de 03.03.2010 la Societate, având o discuție cu d-na P I M , deoarece în realitate petenta nu s-a mai prezentat la Societate din ultima zi a lunii februarie 2010, nu a anunțat nici un coleg cu privire la sarcina sa, iar susținerile sale conform cărora ar fi fost felicitată de colegi sunt total nereale.

4.2.4. Referitor la celelalte susțineri ale petentei conform cărora nu i s-ar fi predat contractul individual de muncă, Regulamentul intern ori carnetul de muncă, menționăm următoarele:

4.2.4.1. Un exemplar al contractului individual de muncă i s-a înmănat acesteia la data semnării și i-a fost comunicat și prin poștă, cu confirmare de primire;

4.2.4.2. Regulamentul intern i-a fost adus la cunoștință, sub semnătură;

4.2.4.3. Carnetul de muncă nu a fost predat ori prezentat niciodată Societății, astfel încât nu avem ce restitui.

4.2.5. În ceea ce privește eliberarea adeverințelor care să ateste faptul că petenta este angajată a Societății, menționăm că suntem de acord a le elibera, astfel cum suntem de acord, bineînțeles, și cu plata celorlalte concedii medicale, pe care însă nu le-am achitat deoarece nu luasem la cunoștință de existența acestora, Societatea neprimind actele referite.



4.2.6. Petenta nu a fost dată afară din firmă, deoarece aceasta nu s-a mai prezentat la firmă, nu i s-a interzis dreptul de a-și exercita profesia, aceasta fiind cea care nu s-a mai prezentat la serviciu, după care a trimis certificate de concediu medical pentru o parte din zilele de absență, nu i s-a interzis accesul în incintă, deoarece nici nu a încercat a mai intra în Societate. Mai mult, la data prezenței avocatului său la Societate, subscrisa am discutat cu acesta prin d-na P I M menționându-i însă faptul că înțelegem ca, la rândul nostru, a fi asistați de un avocat din moment ce petenta a apelat la serviciile unui jurist, și aceasta cu atât mai mult cu cât am observat că atitudinea petentei față de subscrisa este, în mod nejustificat, extrem de agresivă, totul derulându-se fie prin intermediul executorului judecătoresc, fie al avocatului. Prin urmare, față de susținerea petentei conform căreia i s-ar fi interzis accesul în incintă în data de 23.04.2010, este absolut illogic a permite accesul avocatului său și a nu permite accesul acesteia, în condițiile în care între petentă și Societate există un contract de muncă perfect valabil, iar Societatea ar fi beneficiat și de serviciile acesteia în cazul în care s-ar fi prezentat la serviciu. La data menționată de petentă însă, aceasta nu a fost împreună cu avocatul său în Societate, avocatul fiind singurul care a intrat și a avut o întrevedere cu d-na P I M. Dacă Petenta ar fi dorit să vină, astfel cum arătam anterior, bineînțeles că i s-ar fi permis și acesteia accesul în incintă. De altfel, este greu de imaginat cum ar fi putut proceda fizic reprezentanții subscrisei pentru a permite doar accesul avocatului, iar al petentei nu.

4.3. Echipa de investigație s-a deplasat la sediul S.C. Milenium Clima S.R.L. pentru a verifica faptele sesizate, reținând următoarele.

4.3.1. La sediul societății, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu doamna P I M, director economic, care a declarat următoarele:

4.3.1.1. doamna B G a lipsit nemotivat de la locul de muncă în zilele de 01, 02 și 03 martie 2010 și ca urmare nu a fost remunerată pentru acestea; nu a fost sancționată pentru lipsa nemotivată de la serviciu, deși așa ar fi fost normal;

4.3.1.2. doamna B G nu a venit la servicii de la sfârșitul lunii februarie, trei zile lipsind nemotivat, iar pentru restul perioadei prezentând concedii medicale; pentru lunile aprilie, mai și iunie doamna B G nu a prezentat concedii medicale, deși aceasta susține că le-a trimis printr-un executor judecătoresc; despre existența acestora a aflat consultând dosarul de instanță;

4.3.1.3. în prezent doamna B G este în continuare angajata S.C. Milenium Clima S.R.L.; aceasta a acționat societatea în instanță pentru neplata unor concedii medicale și pentru neeliberarea de adeverințe de salariat;

4.3.1.4. nu i s-au solicitat adeverințe de salariat de către doamna B G sau de către soțul acesteia și nici nu se opune eliberării acestora;

4.3.1.5. soțul doamnei B G nu s-a prezentat la sediul societății pentru solicitarea eliberării vreunei adeverințe sau a oricărui act;

4.3.1.6. în urma controlului I.T.M. din data de 29.03.2010 s-a dispus de către organul de control prezentarea dovezii restituirii către salariați a unui exemplar al contractului de muncă, până la data de 15.04.2010; ca urmare, toți salariații au primit câte un exemplar la sediul societății, mai puțin doamna B G careia i-a fost trimis un exemplar la domiciliu cu poșta, cu confirmare de primire; doamna B G a susținut că i s-a trimis o coală goală în locul contractului individual de muncă;

4.3.1.7. doamna B G nu a adus cartea de muncă la sediul S.C. Milenium Clima S.R.L. (doamna A M, inspector de resurse umane, poate confirma acest fapt), deși i s-a solicitat de mai multe ori.

4.3.1.8. în privința doamnei A V V actualmente aflată în concediu de creștere a copilului, doamna P I M a precizat că aceasta



a fost angajata S.C. Milenium Clima S.R.L. pe același post ca și doamna B G (postul de economist). Doamna A V nu a avut concediu medical pe perioada în care a fost însărcinată și nici nu a înștiințat în scris conducerea despre starea sa de graviditate.

4.3.2. În continuarea investigației, reprezentanții C.N.C.D. s-au deplasat la domiciliul doamnei A V V. Doamna A V este o altă angajată a S.C. Milenium Clima S.R.L. care a fost însărcinată și care beneficiază în acest moment de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani.

4.3.2.1. Doamna A V a declarat echipei de investigații faptul că a reușit să înștiințeze în scris conducerea societății în legătură cu starea sa de graviditate respectând astfel prevederile legale, dar, a făcut precizarea că, înainte de depunerea în scris a acestei înștiințări, "și-a făcut curaj" cu câteva zile de concediu. La întrebarea echipei de investigații, doamna A V a declarat că i-a fost frică înainte de depunerea acestei înștiințări de reacția conducerii societății întrucât doamna P creează la locul de muncă o atmosferă intimidantă față de angajați.

4.3.2.2. Doamna A V a declarat că sora dânzei, doamna D Ș a trecut printr-o situație asemănătoare cu doamna B G însă doamnei D Ș i-a fost desfacut contractul individual de muncă din acest motiv. Totodată, doamna A V a precizat că sora sa a avut-o ca șef tot pe doamna P I deși și-a desfășurat activitatea în cadrul altei societăți.

4.3.3. Doamna A M – inspector resurse umane a declarat reprezentanților C.N.C.D. că se prezintă la societate numai în cazurile în care este solicitată.

4.3.3.1. În legătură cu situația conflictuală apărută între doamna B G și conducerea societății, doamna A M declară că nu are cunoștință de o asemenea situație conflictuală. Precizează faptul că a cunoscut-o pe petentă în momentul în care, în calitate de inspector de resurse umane, i-a solicitat petentei niște copii după carnetul de muncă.

4.3.3.2. De asemenea, doamna A a precizat echipei de investigații faptul că doamna B G este în continuare angajată a societății dar că a prezentat concediu medical până în luna martie 2010, în prezent figurând absent nemotivat.

4.3.3.3. Doamna A M a precizat faptul că nu a cunoscut că doamna B G este însărcinată. În calitate de inspector de resurse umane, are obligația de a colecta și păstra adeverințele eliberate de medicii de familie care atestă faptul că angajata respectivă este însărcinată. Procedura presupune ca angajata să înștiințeze în scris angajatorul de starea de graviditate la care este obligatoriu atașarea unei asemenea adeverințe, eliberată de către medicul de familie. Doamna A M a precizat faptul că a mai existat o angajată însărcinată și anume doamna S A (în acest moment nu mai este angajata acestei societăți) dar care a înștiințat în scris angajatorul în legătură cu starea de graviditate.

4.3.4. Domnul C D a declarat echipei de investigații faptul că lucrează în această societate din ianuarie 2009. De asemenea, declară că nu își aduce aminte dacă în perioada 01 – 03 martie 2010, doamna B G ar fi fost prezentă la locul de muncă. În legătură cu starea de graviditate a doamnei B G, domnul C D declară echipei de investigații faptul că doamna L G, secretara societății, l-a anunțat în legătură cu starea de graviditate a petentei. De asemenea, la câteva zile după ce a fost anunțat, s-a prezentat la locul de muncă și doamna B G a făcut anunțul oficial asupra stării sale de graviditate dar nu poate identifica în timp acest moment.



4.3.5. Domnul U Ș a declarat echipei de investigații faptul că lucrează în cadrul acestei societăți din luna noiembrie 2008. Domnul U declară echipei de investigații faptul că nu își aduce aminte dacă în perioada 01 – 03 martie 2010, doamna B s-ar fi prezentat la locul de muncă. Despre starea de graviditate a petentei, domnul U declară că a aflat din discuțiile cu colegii dânsului și apoi direct de la doamna B , care a făcut un anunț în acest sens.

4.3.6. Doamna M S declară echipei de investigații faptul că lucrează în cadrul acestei societăți cam de 1 an și că a luat sporadic contact cu doamna B G . Mai declară că nu își aduce aminte dacă în perioada 01 – 03 martie 2010, doamna B G s-ar fi prezentat la locul de muncă. În ceea ce privește starea de graviditate a doamnei B , doamna M S declară că nu avea cunoștință de acest lucru.

4.3.7. Doamna L G declară echipei de investigații că lucrează în cadrul acestei societăți din luna noiembrie 2008. Ca și ceilalți angajați cu care a discutat echipa de investigații, doamna L nu cunoaște dacă doamna B G s-a prezentat la locul de muncă în perioada 01 – 03 martie 2010. În ceea ce privește starea de graviditate a doamnei B doamna L G declară că a aflat de la colegi. Doamna L a făcut precizarea că, începând cu data de 03 martie 2010 știe că doamna B G nu s-a mai prezentat la locul de muncă în prezent figurând ca absentă nemotivată.

4.3.8. Doamna D L declară echipei de investigații faptul că este angajata societății din anul 2008. Mai mult decât atât, declară că a lucrat în același birou cu doamna B G . Nu poate declara cu siguranță că doamna B G s-a prezentat sau nu la locul de muncă în perioada 01 – 03 martie 2010 dar știe cu siguranță că doamna B nu s-a mai prezentat la locul de muncă începând cu data de 03 martie 2010. În legătură cu starea de graviditate a petentei, doamna D declară echipei de investigații faptul că a luat la cunoștință de acest lucru de la colegii dânsi dar după ce doamna B nu s-a mai prezentat la locul de muncă.

4.3.9. Doamna B A declară echipei de investigații faptul că în acest moment există depeș la dosar un singur concediu medical al doamnei B G și anume concediul medical aferent lunii martie 2010. Alte concedii medicale depuse de către doamna B , G nu există înregistrate în evidențele societății, contrar a ceea ce susține doamna B în petiția depusă la C.N.C.D. Doamna B A mai declară echipei de investigații faptul că în momentul acesta doamna B G figurează ca absent nemotivat.

4.3.10. După studierea actelor puse la dispoziție de către conducerea societății mai precis condica de prezență a angajaților societății, echipa de investigații a constatat faptul că, într-adevăr doamna B G figurează ca fiind absent nemotivat începând cu luna aprilie 2010 până în prezent. În ceea ce privește perioada 01 – 03 martie 2010, echipa de investigații a constatat că în condica de prezență aferentă lunii martie 2010, doamna B G figurează ca fiind absent nemotivat iar restul lunii martie figurează în concediu medical. De asemenea echipa de investigație a observat că modul în care este întocmită condica de prezență nu prezintă o garanție în ceea ce privește corectitudinea sa (prezența angajaților nu este trecută într-un registru ci pe coli de hârtie A4).

4.3.11. În continuarea investigației, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu doamna D Ș . Menționăm că d-na Ș D a fost angajată a SC. Milenium Clading Sistem SRL, al cărei administrator este dl. S F iar doamna B G și d-na S A au fost angajate a SC. Milenium Clima SRL al cărui administrator este dl. P B . Firmele mai sus menționate fac parte dintr-un grup de patru firme. D-na P I M este angajată în cadrul



ambelor firme, pe funcția de director economic în SC. Milenium Clima SRL și pe funcția de casier în cadrul SC. Milenium Clading Sistem SRL. Echipa de investigație i-a prezentat doamnei D Ș obiectul memoriului și i-a adus acesteia la cunoștință că informațiile oferite pot fi utilizate în soluționarea memoriului d-nei B G; numai în situația prezentării lor în scris, sub formă de declarație. Aceasta a fost de acord să ofere o declarație scrisă, fiind înregistrată cu nr. 8461/27.10.2010. Din discuția cu d-na D Ș reținem următoarele:

4.3.11.1. a lucrat pe funcția de contabil cu contract de muncă part-time la SC Milenium Clading Sistem SRL d-na P I M, fiindu-i prezentată ca șef ierarhic;

4.3.11.2. în momentul în care a aflat că este însărcinată a anunțat-o verbal pe d-na P I, considerând că nu este necesar să înștiințeze angajatorul în scris, având în vedere că se deplasa la societate de maximum trei ori pe săptămână, pentru două sau trei ore;

4.3.11.3. deși nu a întâmpinat nici o dificultate din partea angajatorului în primele două luni de la momentul în care a anunțat-o pe d-na P I despre sarcină, din momentul în care i-a spus despre faptul că starea de sănătate nu îi va mai permite multă vreme deplasarea la firmă, atitudinea acesteia s-a modificat; astfel d-na P I a început să evite să comunice cu dumneaei folosind cel mai adesea intermediari, nu i s-a mai plătit salariul la timp;

4.3.11.4. încercând să sprijine firma a recomandat conducerii două persoane având profesia de contabil, pe care s-a oferit să le formeze, lucru pe care l-a și făcut până la intrarea în concediile medicale și cele aferente stării de graviditate;

4.3.11.5. colaborarea dintre dumneaei și dna P I s-a înrăutățit în momentul în care a adus concedii medicale întrucât aceasta a refuzat să le primească; neavând altă alternativă a lăsat copii după concediile medicale pe biroul d-nei P I (originalele aflându-se la angajatorul principal), ulterior comunicându-i-se de către colegi că au ajuns la coșul de gunoi; aceeași soartă au avut și solicitările de adeverințe de salariat care îi erau necesare pentru obținerea indemnizației pentru creșterea copilului, d-na P I afirmând de fiecare dată că nu a primit nici o solicitare;

4.3.11.6. după multe insistențe de a-i fi plătite concediile medicale, acestea au fost puse în plată parțial.

4.3.11.7. Ca și concluzie, d-na Ș D a susținut că tratamentul advers la care a fost supusă de către d-na P I are legătură directă cu starea de graviditate, același tratament fiindu-i aplicat și surorii sale, d-na A V.

4.3.12. La domiciliul d-nei S F A echipa de investigație a discutat cu părinții acesteia, care ne-au comunicat că aceasta locuiește la o altă adresă. Echipa de investigație a lăsat un număr de telefon de contact la care d-na S F ne-a contactat. Aceasta a susținut că a părăsit firma S.C. Milenium Clima S.R.L. imediat ce a rămas însărcinată, neavând probleme cu conducerea pe această temă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petenta a avut parte de o atitudine de hărțuire la locul de muncă după înștiințarea societății că este însărcinată.



5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "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 sau apartenență 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

5.2.2. Conform art. 2 alin. 5 din O.G.137/2000, republicată, constituie hărțuire 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, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

5.2.3. Potrivit art. 6 lit. c și g din O.G.137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii 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: c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

5.2.4. Potrivit art. 8 din O.G. 137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

5.2.5. Potrivit art. 15 din O.G. 137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intra sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propaganda naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

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

- Existența un 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: *rasa, 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.



5.2.7. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul Director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că de la momentul la care petenta a anunțat că este însărcinată angajatorul a început să dispună măsuri împotriva dânzei și anume refuzul eliberării de adeverințe medicale necesare la spital, refuzul primirii și plății concediilor medicale, precum și refuzul accesului în societate. Sub aspectul tratamentului diferențiat se reține că petentei i-a fost aplicat un tratament diferit față de ceilalți angajați, tratament care s-a declanșat la momentul la care petenta a anunțat că este însărcinată.

5.2.8. Colegiul Director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, starea de graviditate, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul Director constată că împotriva petentei au fost dispuse măsuri (refuzul eliberării de adeverințe medicale necesare la spital, refuzul primirii și plății concediilor medicale) de la momentul în care aceasta a anunțat angajatorul că este însărcinată. Astfel, Colegiul director reține că, criteriul diferențierii este starea de graviditate a petentei.

5.2.9. Colegiul director apreciază că prin acest tratament diferențiat, anume refuzul eliberării de adeverințe medicale necesare la spital, refuzul primirii și plății concediilor medicale, 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 și la o remunerație echitabilă.

5.2.10. 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).

5.2.11. 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”. 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.

5.2.12. Starea de graviditate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații și nu va anunța alți salariați



decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare. Salariata gravidă este femeia care anunță 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.

5.2.13. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența 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 analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.2.14. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit 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 refuzul primirii și plății concediilor medicale aferente perioadei maternității.

5.2.15. 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.*”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „*Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.*”

5.2.16. 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, **Jämställdhetsombudsmannen 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).

5.2.17. Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe. 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.

5.2.18. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proportionalitatea 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, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

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 de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1, art. 2 alin. 5, art. 6 lit. c) și g), art. 8 și art. 15 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. sancționarea S.C. Milenium Clima S.R.L cu amendă contravențională în valoare de 4000 lei, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, B G domiciliată în

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, S.C. Milenium Clima S.R.L., cu sediul în loc. București, str. Popa Nan, nr. 63, sector 2, înmatriculată la O.R.C. sub nr. J40/82/2000, având C.U.I. 12569299.

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Administrația Finanțelor Publice Sector 2, cu sediul în București, str. C.A. Rosetti, nr. 39, sector 2, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.



VII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

HALLER ISTVAN - Membru

POP IOANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - 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.

