



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 701**  
**din data de 16.10.2019**

**Dosar nr.:** 617/2018

**Petiția nr.:** 5357/04.09.2018

**Petentă:** .....

**Reclamat:** A-CON ADI CONSTUCT SRL

**Obiect:** desfacerea contractului de munca pe motiv că este însărcinată

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

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

.....

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**  
**A-CON ADI CONSTUCT SRL**

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

3. Petenta reclamă desfacerea contractului de munca pe motiv că este însărcinată

### **III. Procedura de citare**

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 535704.09.2018 Inspectoratul de Muncă Sibiu transmite către CNCD spre soluționare petiție depusă prin e-mail la ITM Sibiu.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 5357/11.09.2018 a fost citată petentă, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5530/11.09.2018 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 02.10.2018.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri ambele părți au fost absente.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5645/13.09.2018, petenta depune punct de vedere.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 5951/27.09.2018, partea reclamată depune punct de vedere și înscrisuri ce sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6169/09.10.2018.

### **IV. Susținerile părților** **Susținerile petentului**

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 5357/04.09.2018, redirectionată de la ITM Sibiu, petenta consemnează faptul că a semnat cu partea reclamată un contract de muncă, iar după două luni a adus la cunoștința departamentului de resurse umane că este însărcinată în 5 săptămâni și 3 zile, întrebând dacă este necesar să facă vreo cerere unde să anunțe că este însărcinată. Răspunsul dat de manager departament resurse umane a fost "ca nu trebuie sa fac nimic in acest sens".

12. Petenta consideră că i-a fost desfăcut contractul individual de muncă pe motiv că este însărcinată și societatea nu dorea să își blocheze un post pentru perioada în care aceasta era în concediu medical. Menționează că a desfășurat activitatea în cadrul societății reclamate o perioadă de 81 de zile, că nu i se desfăcea CIM dacă nu era însărcinată, iar dacă nu corespundea profesional societatea ar fi încetat raporturile de muncă mai devreme și nu la finalul perioadei de probă.

### **Susținerile părții reclamate**

13. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 5951/27.09.2018, partea reclamată reprezentată convențional de Cabinet de Avocat ., solicită respingerea petiției deoarece:

- la litera L(a) din Contract se prevedea că perioada de probă urma să fie de 90 zile calendaristice, calculată de la începerea contractului de muncă, conform prevederilor art. 31(1) din Legea nr. 53/2003.

- având în vedere că petenta nu reușea să își îndeplinească nici cele mai elementare sarcini de muncă, administratorul Societății a întocmit și comunicat angajatului faptul că Contractul urma să înceteze de îndată, în baza art. 31 alin. 3 din Legea nr. 53/2003.

- petenta a refuzat să ridice notificarea, doi martori, angajați ai societății, au certificat faptul că i-a fost adus la cunoștință acesteia conținutul notificării, ulterior i-a fost comunicat și prin poștă.

14. Se menționează că notificarea pentru încetarea contractului de muncă a fost emisă fără motivare și fără preaviz, art. 31(1) din Legea nr. 53/2003), în interiorul perioadei legale de probă de 90 de zile și i-au fost achitate prin mandat poștal, toate drepturile salariale.

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

15. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta reclamă desfacerea contractului de munca pe motiv că este însărcinată.

16. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

17. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

18. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. 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, boala 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.

19. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege,
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

20. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petenta invocă ca și criteriu de discriminare starea de graviditate a acesteia, criteriu care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa.

21. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia 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.

22. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

23. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

24. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că "Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."

25. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și paragraful 2 "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

26. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ...."; art.2 alin.1 ".... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....".

27. În speță, petenta sesizează faptul că partea reclamată i-a desfăcut contractul de muncă la câteva zile după ce a anunțat că este însărcinată.

28. Colegiul director, reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura luată de angajator, de încetare a contractului de muncă, a fost ca urmare a faptului că petenta nu reușea să își îndeplinească sarcinile de serviciu, nicidecum din cauza faptului că a anunțat că este însărcinată, considerat de petentă ca fiind discriminatoriu. Conform prevederilor art. 31 (3) din Legea nr. 53/2003, angajatorul poate înceta oricând, în perioada de probă, raporturile de muncă cu angajatul, fără a fi necesară motivarea acestei măsuri și fără a fi nevoie de acordarea unui preaviz.

29. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și presupusele fapte de discriminare reclamate.

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

## COLEGIUL DIRECTOR

## HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

### Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.*

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