



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### **HOTĂRÂREA nr. 897** **din data de 03.12.2019**

**Dosar nr.:** 553/2018

**Petiție nr.:** 4964/07.08.2018

**Petent:** .....

**Reclamat:** S.C. CODEZILLA S.R.L.

**Obiect:** concedierea petentei ca urmare a anunțării angajatorului despre starea de graviditate

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

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

.....

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

S.C. CODEZILLA S.R.L. cu sediul în localitatea București, str. Axinte Uricaru, nr. 1, bl.3. sc.B, et.2, ap.81, sector 1

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

3. Petenta susține că i s-a desfăcut contractul individual de muncă după ce a anunțat angajatorul despre starea sa de graviditate.

#### **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. 4964/10.08.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5040/10.08.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 04.09.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, petenta a fost absentă, iar partea reclamată a fost prezentă. Urmare a solicitării părții reclamate, s-a acordat un alt termen de audiere pentru data de 02.10.2018.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 5491/10.09.2018 au fost recitate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 02.10.2018. La termenul stabilit, la ședința de audieri, petenta a fost absentă, iar partea reclamată a fost prezentă.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5986/01.10.2018, partea reclamată a depus un punct de vedere cu privire la obiectul petiției d-nei..., punct de vedere care i-a fost comunicat petentei prin adresa înregistrată sun nr. 6170/09.10.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6702/29.10.2018, partea reclamată a depus o solicitare pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de avocat ....., cu sediul în localitatea ...

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 129/14.01.2019, partea reclamată a depus Concluzii scrise.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 4964/07.08.2018, petenta susține că în data de 13.03.2018 a fost angajată pe funcția de agent de vânzări la S.C. CODEZILLA SR.L., în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, cu o perioadă de probă cu durată de 90 de zile.

13. Petenta susține că în perioada de numai o lună și jumătate de activitate desfășurată în cadrul S.C. CODEZILLA S.R.L. și-a dat în permanență interesul pentru a cunoaște clienții alocați, a căutat o nouă piață de desfacere a produselor participând împreună cu managerul de departament la diverse discuții cu clienți și potențiali clienți și nu a manifestat niciodată lipsă de respect față de colegi, superiori sau clienți.

14. Petenta susține că în data de 20.04.2018 a anunțat atât în scris cât și verbal angajatorul despre faptul că este însărcinată, conform dispozițiilor O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă și a depus ca dovadă în acest sens adeverința medicală cu nr. 1302/18.04.2018, eliberată de medicul primar de medicină de familie.

15. Petenta menționează că în ziua în care anunțat angajatorul despre starea sa de graviditate, managerul departamentului de vânzări a efectuat un control privind activitatea petentei, iar în data de 23.04.2018 activitatea desfășurată de petentă a fost din nou verificată cu privire la atingerea obiectivelor propuse pentru prima lună de activitate; de asemenea, managerul departamentului de vânzări a anunțat-o pe petentă că în perioada următoare urmează să îi fie solicitată prezența la ședințe zilnice.

16. Petenta susține că o altă măsură a angajatorului după anunțarea stării de graviditate de către petentă a constat în repartizarea unui angajat al departamentului de resurse umane în biroul petentei pentru supravegherea comportamentului acesteia.

17. În continuare, petenta susține că în data de 26.04.2018 managerul departamentului de vânzări ....i-au comunicat intenția angajatorului de a înceta colaborarea cu aceasta pe motiv că nu corespunde cerințelor postului, în conformitate cu prevederile art. 31 alin.3 din Codul Muncii, conform căruia, pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia; mai mult decât atât, pe parcursul ultimei săptămâni de serviciu cei doi angajați au manifestat un comportament agresiv față de petentă în mod repetat, fapt ce i-a provocat acesteia o stare de anxietate și de temere cu privire la sănătatea sa și a fătului.

18. În final, petenta arată că încetarea raporturilor de muncă a avut ca motiv chiar starea de graviditate, înștiințarea angajatorului având loc în data de 20.04.2018, iar notificarea atât verbal cât și scrisă cu privire la încetarea raporturilor de muncă a intervenit în data de 26.04.2018, după trecerea a numai 3 zile pline de lucru.

##### ***Susținerile părții reclamate***

19. Prin adresa nr. 5986/01.10.2018 partea reclamată formulează un punct de vedere.

20. În punctul său de vedere, partea reclamată arată că petenta a fost angajată sa în perioada 13.03.2018 - 26.04.2018, în baza Contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 46, pe funcția de Agent Vânzări.

21. Partea reclamată susține că în perioada 13 martie 2018 - 20 aprilie 2018 (data informării angajatorului asupra stării de graviditate), au avut loc săptămânal discuții și ședințe în cadrul departamentului de vânzări, conform procedurilor interne, în cadrul cărora petentei i s-a pus în vedere că modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu nu este cel agreeat de părți la semnarea contractului de muncă, precum și lipsa de implicare în activitatea curentă a S.C. CODEZILLA SR.L. și necesitatea unei abordări diferite; în acest sens partea reclamată susține că petenta nu a demonstrat niciun interes pentru echipa din care făcea parte și pentru activitatea companiei în

sine, nu a depus eforturi în a-și atinge obiectivele propuse împreună cu managerul de departament și/sau echipa (asimilare de informații despre produsele companiei, contacte ale clienților existenți/potențiali), în contextul în care alți colegi angajați în condiții similare (de asemenea în perioada de probă) demonstau rezultate substanțiale.

22. Partea reclamată menționează că în data de 20 aprilie 2018, la nici cinci săptămâni de la angajare, petenta a adus la cunoștința angajatei ...din departamentul de resurse umane al firmei starea sa de graviditate, atașând documente medicale.

23. Partea reclamată arată că în data de 24.04.2018 petenta a fost invitată la o ședință cu angajata din departamentul de resurse umane ...caz cu care a fost întrebată despre vechile locuri de muncă, activitatea și experiența profesională acumulate, raporturile de colaborare din cadrul colectivelor de muncă, atât cele trecute, cât și cel actual; partea reclamată susține că acest tip de ședință face parte din procedura standard a departamentului de resurse umane al firmei în procesul de evaluare a angajatului în primele 3 luni de activitate la noul loc de muncă și că impresia petentei privind scopul discuțiilor respective a fost eronată.

24. De asemenea, partea reclamată arată că în perioada 23 martie 2018 - 15 aprilie 2018, angajatul departamentului resurse umane care s-a mutat în biroul în care își desfășura activitatea și petenta (care se afla tot în perioadă de probă) a avut ca obiectiv stabilirea condițiilor de integrare a noilor salariați în colectivul firmei; biroul în care și-a desfășurat activitatea petenta nu era un birou de o singură persoană, ci un birou în care își desfășura activitatea tot departamentul de vânzări, inclusiv managerul departamentului.

25. Partea reclamată susține că angajatorul a acționat în conformitate cu legislația în vigoare în momentul în care a înștiințat angajata printr-o notificare scrisă, fără preaviz, despre încetarea contractului individual de muncă, nemotivând decizia, acest nefiind necesar, conform prevederilor art. 31 alin. 1 și alin. 3 din Legea 53/2003 – Codul Muncii („*Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere*”; „*Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia*”).

26. Partea reclamată arată că perioada de probă, așa cum este definită în art. 31 din Codul muncii, este utilă angajatorului pentru aprecierea directă a competenței, a aptitudinilor salariatului și a adaptării acestuia la locul de muncă, reprezentând o etapă cu caracter special a contractului individual de muncă pentru care sunt prevăzute reguli derogatorii de la dreptul comun în ceea ce privește modalitatea de încetare a contractului individual de muncă; așadar, deși legislația muncii este extrem de restrictivă în cazul încetării contractului individual de muncă, perioada de probă reprezintă avantajul angajatorului, pentru o perioadă limitată, de a înceta unilateral contractul individual de muncă printr-o simplă notificare scrisă, fără a acorda angajatului un termen de preaviz și fără a își motiva decizia de încetare.

27. Referitor la pretinsa încălcare a art. 60 alin. 1 lit. c din Codul muncii („*Concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere*”), partea reclamată precizează că în speța de față este vorba de încetarea raporturilor de muncă în perioada de probă, care nu este o concediere, ci o altă instituție juridică, respectiv încetarea contractului de muncă în perioada de probă în baza notificării emise de angajator, nefiind incidente prevederile invocate de petentă.

28. La finalul punctului său de vedere, partea reclamată arată că în data de 10 mai 2018 a fost înregistrat pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, Dosarul cu nr. 15520/3/2018, având ca obiect contestația la decizia de concediere, părți fiind petenta ca reclamantă și S.C. CODEZILLA SR.L. ca pârâtă, acțiune prin care s-a contestat notificarea de încetare a raporturilor de muncă pe considerentele că această decizie a fost emisă cu încălcarea legii, respectiv cu încălcarea dispozițiilor art. 60 alin. 1 lit. c din Codul muncii și cele ale art. 21 alin. 1 lit. a din O.U.G. nr. 96/2003.

29. Partea reclamată a depus copia Hotărârii judecătorești nr. 5697/2018 din data de 06.07.2018 pronunțată de Tribunalul București Secția a-VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale.

30. În cadrul ședinței de audieri din data de 02.10.2018, partea reclamată a susținut că în situația petentei au fost mai multe persoane, mai exact angajați cu CIM pe perioadă determinată aflați în perioada de probă, însă numai petentei i-au încetat raporturile de muncă din decizia unilaterală a angajatorului.

31. Prin adresa înregistrată sub nr. 129/14.01.2019, partea reclamată a reiterat faptul că prin Sentința civilă nr. 5697 din data de 6.07.2018 Tribunalul București Secția a-VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale a respins acțiunea petentei ca nefondată și a înlăturat criticile acesteia, având în vedere că Decizia nr. 147/26.04.2018 a fost emisă anterior expirării perioadei de probă de 90 de zile, stipulată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 31 alin (3) din Codul Muncii.

32. De asemenea, partea reclamată a arătat că în dosarul nr. 5185/2018, aflat pe rolul Curții de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în care părți sunt petenta, în calitate de apelant și S.C. CODEZILLA SR.L., intimat, instanța, în ședința din data de 09.01.2019, a respins apelul formulat de apelantă împotriva sentinței civile nr. 5697 din data de 06.07.2018 a Tribunalului București, ca nefondat, hotărârea fiind definitivă.

## V. Motivele de fapt și de drept

33. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petenta reclamă desfăcerea contractului individual de muncă după ce a anunțat angajatorul despre starea sa de graviditate.

34. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și având în vedere atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000, republicată.

35. 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.

36. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

37. 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.

38. Discriminarea directă presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. 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 O.G. 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 invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

39. Raportat la presupusele fapte de discriminare descrise de către petentă, Colegiul director reține faptul că Decizia de concediere nr. 147/26.04.2018 a fost emisă de către partea reclamată anterior expirării perioadei de probă de 90 de zile, stipulată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 31 alin. (3) din Codul Muncii.

40. De asemenea, Colegiul director reține din punctul de vedere formulat de către partea reclamată faptul că angajatorul a acționat în conformitate cu legislația în vigoare în momentul în care a înștiințat angajata printr-o notificare scrisă, fără preaviz, despre încetarea contractului individual de muncă, nemotivând decizia, acest nefiind necesar, conform prevederilor art. 31 alin. 1 și alin. 3 din Legea 53/2003 – Codul Muncii [*„Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere”; „Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”*].

41. În privința legalității concedierii petentei, Colegiul director ia act de Sentința civilă nr. 5697/06.07.2018 a Tribunalului București - Secția a-VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale prin care s-a respins acțiunea petentei ca nefondată (acțiune prin care s-a contestat Decizia nr. 147/26.04.2018 de încetare a raporturilor de muncă pe considerentele că această decizie a fost emisă cu încălcarea legii, respectiv cu încălcarea dispozițiilor art. 60 alin. 1 lit. c din Codul muncii și cele ale art. 21 alin. 1 lit. a din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă), sentința civilă rămasă definitiv.

42. În consecință, din analiza petiției și a înscrisurilor aflate la dosar, Colegiul director constată că în situația redată, între criteriu indicat de către petentă (sex/maternitate) și presupusele fapte de discriminare sesizate legate de concedierea pe durata în care salariața este gravidă, nu poate fi reținut un raport de cauzalitate potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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 constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din 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 presupusa faptă de discriminare;

2. O copie a hotărârii se va transmite 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** 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**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

**Motivat/redactat: I.D./S.M.D.**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu