

ROMÂNIA

TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA A VIII A

CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE,

SENTINȚA CIVILĂ NR. \*\*

ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN 13.04.2017

TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:

PREȘEDINTE

Asistent judiciar

Asistent judiciar

Grefier:

Pe rol se află soluționarea cererii formulate de reclamanta \*\* în contradictoriu cu pârâta \*\*, având ca obiect contestație decizie de concediere.

Dezbaterile pe fondul cauzei au avut loc în ședință publică din 16.03.2017, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, parte integrantă din prezenta, când instanța, pentru a da posibilitatea pârâtei de a depune la dosarul cauzei concluzii scrise și având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea la 30.03.2017, respectiv la data de 13.04.2017.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra cauzei civile de față constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul TRIBUNALULUI BUCUREȘTI SECȚIA A VIII-A CONFLICTE DE MUNCA SI ASIGURARI SOCIALE sub nr\*\*\* la data de 29.09.2016 contestatoarea \*\*, a formulat în contradictoriu cu intimata societatea \*\*\* contestație împotriva deciziei de concediere disciplinară nr 306/05.09.2016 solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună admiterea cererii de chemare în judecată, să se dispună anularea deciziei de concediere menționată mai sus, reîncadrarea contestatoarei în funcția deținută anterior emiterii Deciziei de concediere; plata drepturilor salariale, a indemnizației de maternitate și a indemnizației de creștere a copilului pentru o perioadă de 2 ani începând cu luna august a anului 2016 și până la data reîncadrării în funcția deținută anterior emiterii Deciziei de concediere.

Totodată, reținând culpa procesuală a pârâtei, în temeiul art. 453 din Codul de procedură civilă, solicita obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de soluționarea prezentului proces.

În motivarea cererii contestatoarea a arătat următoarele:

Între reclamanta , în calitate de angajat și \*\*, în calitate de angajator, s-a încheiat Contractul individual de muncă nr. \*\* 2. Conform art. C lit. a) din Contractul de muncă acesta este încheiat pentru o perioadă nedeterminată și potrivit art. E reclamanta , ocupa funcția de Referent resurse umane.

De asemenea, la Contractul individual de muncă au fost încheiate două acte adiționale, în 21.05.2015 și în 01.11.2015, prin care părțile au modificat numărul de ore de muncă, respectiv cuantumul salariului

Arată ca nu a întâmpinat niciodată vreo problemă privind nerespectarea atribuțiilor sale de serviciu, iar relațiile sale de muncă, atât cu colegii, cât și cu angajatorul au fost bune, îndeplinindu-și i întotdeauna obligațiile de muncă conform Contractului de muncă și fișei postului.

În data de 29.02.2016, aflând că este însărcinată, a comunicat această situație de fapt atât colegilor săi, cât și pârâtei, angajându-se față de aceasta din urmă să îi transmită în cel mai scurt timp și documentele medicale care atestă starea sa de graviditate. Totodată, a comunicat angajatorului faptul că urmează să depună și o cerere de concediu având în vedere că a întâmpinat anumite probleme de sănătate urmarea sarcinii și dorește să efectueze o serie de investigații medicale amănunțite.

Următoarea zi, respectiv în data de 01.03.2016, în timpul programului de muncă, angajatorul i-a comunicat că nu mai dorește să continue raportul de muncă și că solicită să-și depună demisia. Uimită fiind de această atitudine și neînțelegând care ar putea fi motivul pentru care i se solicită (în mod abuziv) să demisioneze, a încercat să lămurească situația, întrebând pârâta care este cauza pentru care îi pretinde acest lucru. Însă, pe lângă faptul că nu a primit niciun răspuns, pârâta i-a comunicat că, deși nu asvârșit nicio faptă ce reprezintă abatere disciplinară, dacă nu demisionează, va fi concediată și că nu are niciun drept în acest sens și nicio posibilitate să își păstreze locul de muncă. În data de 02.03.2016 a transmis pârâtei Adresa nr. 579/02.03.20163 prin care i-a adus la cunoștință starea sa de graviditate învederând totodată că va depune în acest sens și adeverință medicală. De asemenea, cu aceeași dată, a depus și o Cerere privind acordarea concediului de odihnă, intenționând ca în această perioadă să consulte medicul și să efectueze diverse analize medicale necesare față de starea sa de graviditate și față de faptul că întâmpina anumite probleme de sănătate rezultate din starea de graviditate.

Arată reclamanta ca tot în data de 02.03.2016 - angajatorul a emis, în mod abuziv, Decizia de delegare nr. 2/02.03.20165 (în continuare și „Decizia de delegare din 02.03.2016”) prin care a dispus desfășurarea activității sale începând cu 03.03.2016 și pentru o perioadă de 60 de zile în comuna \*\*, sat \*\*, str. , județul . Reclamanta a contestat această decizie de delegare, constituindu-se pe rolul Tribunalului București dosarul nr. Acțiunea sa a fost admisă în data de 28.06.2016, iar instanța de judecată a dispus anularea deciziei de delegare.

De asemenea, în aceeași zi angajatorul a emis și o Notă internă prin care i-a interzis accesul în unitatea unde își desfășura activitatea începând cu data de 02.03.2016, ora 13,00. În cuprinsul acestei Note interne se menționează și că nerespectarea interdicției constituie abatere disciplinară gravă. Pe cale de consecință, a fost forțată să părăsească locul de muncă în data de 02.03.2016 începând cu ora 13,00.

Din cauza șocului pe care l-a suferit urmarea încercării angajatorului de a o determina să își prezinte demisia, a amenințării acestuia în sensul că o va concedia și a presiunilor la care a fost supusă, toate acestea succedate de emiterea abuzivă a Deciziei de delegare și a Notei prin care i se interzice să fie prezentă la locul de muncă, pe fondul stării sale de graviditate, starea de sănătate și a înrăutățit considerabil și a fost nevoită ca în data de 03.03.2016 să consulte de urgență un medic. Urmare a consultației medicale din 03.03.2016 i-a fost eliberat Certificatul de concediu medical seria CCMAI nr. 2304398/03.03.20168 pentru perioada 03.03.2016 - 11.03.2016, fiindu-i recomandat de către medic să stea la domiciliu, să evite frigul, efortul și deplasările. Totodată, la momentul respectiv a prezentat medicului o adeverință eliberată de către angajator și prin care se atestă faptul că nu a beneficiat în ultimele 12 luni de nicio zi de concediu medical. Menționează faptul că acest certificat de concediu medical i-a fost eliberat, întrucât a fost în măsură să prezinte medicului și Adeverința nr. 317 din 02.03.2016 emisă de către pârâta prin care aceasta din urmă indică faptul că are calitatea de angajat, precum și faptul că nu a mai beneficiat de zile de concediu medical în lunile anterioare.

Astfel, în data de 03.03.2016, a transmis angajatorului, pe cale poștală și prin e-mail, Adresa de concediu medical pentru perioada 03.03.2016 - 11.03.2016 la care a atașat Certificatul de concediu medical seria CCMAI nr. 2304398/03.03.2016, Adeverința medicală care atestă starea sa de graviditate și Scrisoarea medicală.

Deoarece starea sa de sănătate s-a agravat considerabil, aflându-se în incapacitate de muncă, la data de 14.03.2016 s-a prezentat din nou la medic pentru a fi consultată. În urma consultației, medicul i-a eliberat Certificatul de concediu medical seria CCMAI nr. 2822957/14.03.2016 pentru perioada 14.03.2016 - 18.03.2016, recomandându-i în continuare să stea la domiciliu, să evite frigul, efortul

și deplasările și, totodată, recomandându-i, în cazul în care starea sa de sănătate nu se îmbunătățește, să se prezinte din nou la medic pentru o consultație.

De asemenea, medicul i-a solicitat să prezinte și o adeverință eliberată de către angajator și din care să rezulte numărul de zile de concediu medical de care a beneficiat pe ultimele 12 luni (perioada 14.03.2015-14.03.2016), având în vedere că acest document - adeverința - este necesară pentru eliberarea certificatului de concediu medical. Cu alte cuvinte, medicul i-a eliberat certificatul de concediu medical, iar ea s-a obligat să prezinte în cel mai scurt termen și adeverința ce emană de la angajator.

În data de 15.03.2016 a transmis, pe cale poștală, către angajator Certificatul de concediu medical seria CCMAI nr. 2822957/14.03.2016 pentru perioada 14.03.2016 - 18.03.2016.

Din data de 17.03.2016 a început să îi solicite angajatorului eliberarea adeverinței din care să reiasă de câte zile de concediu medical a beneficiat în ultimele 12 luni pentru a putea transmite această adeverință medicului, astfel cum acesta din urmă îi-a solicitat la momentul eliberării Certificatului de concediu medical seria CCMAI nr. 2822957/14.03.2016.

.De asemenea, având în vedere că starea sa de sănătate a rămas în continuare precară din cauza sarcinii, reclamanta a vizitat medicul încă o dată în 21.03.2016. Deși medicul i-a recomandat să rămână la domiciliu, nu a fost în măsură să îi elibereze și un certificat de concediu medical, iar aceasta pentru că nu i-a putut prezenta adeverința de la angajator. La data respectivă - 21.03.2016 - medicul i-a prescris totuși o rețetă.

Față de cele expuse mai sus, respectiv față de pasivitatea pârâtei \*\*\* în sensul de a răspunde solicitării sale de eliberare a adeverinței și față de starea sa de sănătate care nu îi permitea să se prezinte la locul de muncă, reclamanta a transmis, pe lângă e-mailul din 17.03.2016 mai sus amintit, e-mailuri prin care a învederat angajatorului că nu se poate prezenta la serviciu și a solicitat și adeverința în discuție. Aceste e-mailuri au fost transmise (zilnic) în următoarele date: 21-25.03.2016, 28.03-01.04.2016, 04-08.04.2016.

Cu toate acestea, arată reclamanta, angajatorul a rămas în pasivitate și i-a eliberat abia în data de 31.03.2016 Adeverința nr. 3 din 31.03.2016, pe care i-a comunicat-o în 08.04.2016.

În baza adeverinței mai sus amintite i-a fost eliberat Certificatul de concediu medical seria CCMAI nr. 2822992 pentru perioada 11.04.2016 -20.04.2016 pe care l-a transmis pârâtei în 11.04.2016 pe cale electronică și în 21.04.2016, în original, prin poștă.

Pentru că medicul i-a comunicat în data eliberării certificatului medical mai sus identificat faptul că este necesar să se prezinte și ulterior pentru consultații, existând posibilitatea să trebuiască să stea în continuare la domiciliu, arată reclamanta că a înțeles că prin mesajul electronic din 11.04.2016 să solicite angajatorului o nouă adeverință, gândindu-se că pârâta va tergiversa din nou eliberarea acestui document pentru a o împiedica să obțină certificatul de concediu medical.

Mai departe, în datele de 21.04.2016 și de 22.04.2016 (după expirarea ultimului concediu medical) a transmis angajatorului mesaje electronice prin care i-a învederat acestuia faptul că nu s-a prezentat la locul de muncă, întrucât a efectuat în zilele respective o serie de analize și a atașat și dovezile în acest sens. De asemenea, a reiterat solicitarea din 11.04.2016 de a-i fi eliberată o adeverință pe care să o folosească la medic pentru eliberarea altui certificat de concediu medical.

Ulterior, în datele de 25.04.2016 și 26.04.2016 a transmis angajatorului mesaje electronice prin care i-a învederat acestuia faptul că nu s-a prezentat la locul de muncă față de starea sa precară de sănătate și a reiterat solicitarea din 11.04.2016 de a-i fi eliberată o adeverință pe care să o folosească la medic pentru eliberarea altui certificate de concediu medical. Subliniază că angajatorul, până în prezent, nu i-a mai eliberat nicio adeverință, ultima eliberată fiind cea din 31.03.2016.

Arată reclamanta că angajatorul, în mod abuziv, a refuzat să îi elibereze adeverințele prin care să ateste faptul că este angajată și de câte zile de concediu medical a beneficiat în ultimele 12 luni, iar această conduită a sa a fost în același sens cu încercările de a o concedia în mod nelegal (cum s-a și întâmplat, de altfel, în final), de a o determina să demisioneze și de a o delega în mod nelegal într-o altă localitate decât cea în care locuiește, fără a-i asigura cheltuielile cu transportul și cazarea, iar toate acestea în condițiile în care este însărcinată.

Continuând acest șir de abuzuri îndreptate împotriva sa, încă de la momentul când pârâta a luat la

cunoștință despre faptul că este însărcinată, în data de 04.05.2016 \*\*\* a înțeles să emită o nouă decizie de delegare, de data aceasta pe o perioadă de 30 de zile (deci, pentru perioada 04.05.2016 - 03.06.2016), urmând ca sa-si desfasoare activitatea la punctul de lucru din \*\*, Sector , Șoseaua nr. . Programul de lucru a fost stabilit de către angajator la 10 ore/zi (10,00-20,00), fiindu-i impusă o pauză de masă de două ore între orele 15,00-17,00. Totodată, salariul brut pe care urma să îl primească potrivit deciziei de delegare este de 1.050 lei.

Precizează că în perioada 4.05.2016 - 03.06.2016 s-a prezentat în toate zilele lucrătoare la locul de muncă indicat în decizia de delegare, deși programul era foarte lung pentru o persoană însărcinată, fiind obligată să ia pauza de masă abia începând cu ora 15,00 și pentru o perioadă foarte lungă de 2 ore. Mai mult, condițiile de muncă de la respectivul punct de lucru erau cu totul inadecvate pentru o persoană însărcinată, fiind nevoită să petreacă cele 10 ore așezată pe un scaun de bar.

Având în vedere faptul că starea sa de sănătate începuse să fie afectată de programul de lucru prelungit și de condițiile complet inadecvate în care era obligată să lucreze, reclamanta a formulat următoarele cereri către angajator:

- în 05.05.2016 o cerere prin care i-a solicitat angajatorului să amenajeze spațiul de lucru, astfel încât să își poată desfășura activitatea în niște condiții decente raportat la starea sa de graviditate. Această cerere i-a transmis-o pârâtei prin e-mail;
- în 12.05.2016 o cerere prin care a solicitat reducerea programului de muncă la 6 ore, conform recomandării medicului din Adeverința eliberată de către acesta în 12.05.2016. Cererea în discuție, cât și adeverința le-a transmis pârâtei prin e-mail în data de 13.05.2016.

Precizează că anterior, în 12.05.2016, a transmis un e-mail prin care i-a adus angajatorului la cunoștință faptul că în ziua respectivă, la ora 18,00, trebuie să ajungă la medic (programul sau fiind până la ora 20,00). Ulterior, i-a transmis pârâtei (la solicitarea acesteia) și o Adeverință emisă în 12.05.2016 prin care se atestă că s-a prezentat în acea zi la medic, la ora 18.00.

Precizează că pârâta nu a amenajat niciodată spațiul în discuție, neîndeplinind condițiile de sănătate și securitate în muncă.

Deoarece \*\*\* nu a înțeles nici să îi achite drepturile salariale pentru perioadele de concediu medical și pentru perioada de delegare (04.05.2016 - 03.06.2016) și având în vedere abuzurile permanente la care a fost supusă pentru simplul motiv că este însărcinată, cât și condițiile de muncă în care a trebuit să își desfășoare activitatea în perioada ultimei delegări, reclamanta a depus în 10.06.2016 o sesizare la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București prin care a detaliat toate aceste încălcări ale legii.

În urma inspecției, ITM a formulat și transmis către reclamanta un răspuns (în 21.07.2016) prin care a arătat că pârâta i-a virat în 13.07.2016 drepturile salariale pentru perioada martie - iunie 2016 și pentru concediul de odihnă neefectuat în perioada 2015-2016. De asemenea, ITM arată că, în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă eu privire la \*\* au fost impuse măsuri obligatorii cu termen ferm, aplicate sancțiuni contravenționale și, totodată, pârâta a fost inclusă în programul de monitorizare al ITM; București.

.Într-adevăr, în 13.07.2016 \*\* i-a transmis — urmare a inspecției ITM - o adresă prin care i-a adus la cunoștință faptul că i-a virat drepturile salariale mai sus menționate și a atașat și două ordine de plată din 13.07.2016 care atestă plățile.

În tot acest timp, pârâta a înțeles să îi transmită mai multe convocări pentru cercetarea disciplinară, dintre care numai cea din 02.09.2016 s-a finalizat cu emiterea unei decizii. În ceea ce privește convocările la cercetarea disciplinară care i-au fost transmise și cercetările care s-au desfășurat în ceea ce o privește precizează următoarele aspecte relevante:

- a fost convocată pentru prima cercetare disciplinară în data de 15.04.2016, însă, fiind plecată din localitate, nu s-a putut prezenta, sens în care a transmis un e-mail și a solicitat stabilirea unei alte date (ceea ce s-a și întâmplat);
- a doua convocare (nr. 698/19-04.2016) a fost pentru data de 29.04.2016.

În cuprinsul acestei convocări se menționează că nu s-a prezentat la locul de muncă în perioada 21.03.2016 - 19.04.2016 (data emiterii convocării), mai exact nu s-a prezentat în loc. \*\*, jud. unde pârâta a delegat-o în mod nelegal.

La această convocare a răspuns prin e-mail, confirmând prezența, iar în 29.04.2016 s-a întocmit proces-verbal prin care s-a arătat că nu este întrunită comisia de cercetare disciplinară a angajatorului, drept pentru care se va emite o altă convocare.

- a treia convocare (nr. 742/31.05.2016)<sup>3</sup> a fost pentru data de 10.06.2016, ora 16,00. Au fost reluate aceleași presupuse abateri disciplinare indicate în convocarea din 19.04.2016.

Arata reclamanta ca , că pentru aceeași dată - 10.06.2016 – a fost delegată (din nou nelegal) prin Nota internă nr. 754/10.06.2016<sup>33</sup>, începând cu ora 12,00, la un punct de lucru al societății din afara \*\* ( , \*\*, jud. ) pentru inventarierea unor mijloace fixe. Se întreaba reclamanta cura ar fi putut să participe la cercetarea disciplinară și în același timp să se afle într-un alt loc din afara \*\*.

Deși abaterea disciplinară indicată în convocarea din 31.05.2016 viza doar presupusa lipsă nejustificată de la locul de muncă începând cu 21.03.2016 și până în prezent, totuși în cuprinsul procesului-verbal încheiat în 10.06.2016 cu ocazia cercetării i s-au imputat alte presupuse abateri disciplinare: refuzul de a semna statul de plată pentru februarie 2016, neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, nerespectarea programului de lucru pentru perioada 04.05.04.06.2016 (perioadă când pârâta i-a stabilit 10 ore de lucru, iar medicul a dispus reducerea acestui program 6 ore), nerespectarea notei interne din 10.06.2016 (cu alte cuvinte, faptul că nu a putut fi în același timp în cele două locuri).

Arata reclamanta ca si-a exprimat punctul de vedere la acel moment (după cum s-a consemnat), iar comisia de disciplină a propus sancționarea sa cu desfacerea contractului individual de muncă. I s-a comunicat și oral că i se va transmite decizia aferentă și că nu mai este nevoie să se prezinte la locul de muncă. Totuși, pârâta nu a emis niciodată respectiva decizie de concediere.

- a patra convocare (nr. 775/27.06.2016)<sup>35</sup> a fost pentru 05.07.2016, indicându-se ca încălcări disciplinare lipsa de la locul de muncă începând cu 21.03.2016, dar și începând cu 11.06.2016, precum și o presupusă neîndeplinire a sarcinilor de serviciu, fără a se indica în concret despre ce fapte este vorba.

Considera că atitudinea pârâtei s-a transformat într-o hărțuire la adresa sa, atât din perspectiva delegărilor nelegale, condițiilor de muncă, interdicției de a se afla la locul de muncă, neplății salariului și a celorlalte drepturi, precum și convocării sale repetate la cercetarea disciplinară în condițiile în care o cercetare disciplinară deja avusese loc. Drept urmare, nu s-a prezentat la convocarea din 05.07.2016, dar a transmis prin avocat un punct de vedere (nr. 743/05.07.2016) în cuprinsul căruia a indicat toate aspectele relevante legate de această situație.

Nici această convocare la cercetarea disciplinară nu s-a finalizat cu emiterea vreunei decizii.

- a cincea convocare (din 22.08.2016) a fost pentru data de 02.09.2016, indicându-se ca încălcări disciplinare lipsa de la locul de muncă începând cu 11.06.2016, exceptând luna august pentru care a fost în concediu medical.

În urma acestei convocări la care nu s-a înfățișat, față de starea avansată de graviditate, a fost emisă Decizia de concediere din 05.09.2016 pe care o contest prin prezenta.

Mai arata reclamanta ca începând cu 02.08.2016 se afla în concediu prenatal (nașterea fiind programată la sfârșitul lunii septembrie) și a transmis în acest sens pârâtei următoarele certificate de concediu medical:

- Certificatul seria CCMAJ nr. 0231935 pentru 02.08-30.08.2016, transmis în 03.08.2016<sup>38</sup> și
- Certificatul seria CCMAJ nr. 0231943 pentru perioada 01.09.2016 - 30.09.2016, transmis în 05.09.2016<sup>39</sup>.

Arata reclamanta ca Decizia de concediere este lovită de nulitate absolută intrucat a fost dispusa pe durata în care era gravidă, în condițiile în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere

Însăși pârâta a recunoscut în cuprinsul deciziei de concediere că avea cunoștință despre starea sa de graviditate când a afirmat că "[...] Pentru unele din aceste abateri, salariata a mai făcut obiectul unei cercetari disciplinare, care însă s-a finalizat prin clemența arătată de angajator față de starea de graviditate a salariatei,,

.Cu toate acestea, angajatorul a avut nu doar o atitudine abuzivă la adresa sa (decizia prin care i s-a interzis accesul în unitate, deciziile de delegare, convocările la cercetare disciplinară, plata cu



întârziere a drepturilor salariale sau neplata acestor drepturi - ultima lună pentru care a fost plătită este luna iunie, 2016 - refuzul emiterii adevărurilor necesare eliberării certificatelor de concediu medical), dar, în contradicție cu dispozițiile legale, a procedat la desfacerea contractului de muncă al subsemnatei deși știa că este însărcinată.

Arata ca Decizia de concediere este lovită de nulitate absolută și din perspectiva încălcării art. 21 alin. (1) lit. c) din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă ce prevăd ca „Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei care se află în concediu de maternitate”.

Arata reclamanta ca potrivit art. 24 alin. (1) din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (Cap. IV „Concediul și indemnizația de maternitate”) „Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere

Reclamanta arata ca urma să nască la sfârșitul lunii septembrie, ceea ce înseamnă că cel puțin începând cu luna august avea dreptul la concediul prenatal, sens în care a și obținut și transmis angajatorului în data de 03.08.2016 prin poștă (cu notă de inventar și confirmare de primire) Certificatul de concediu seria CCMAJ nr. 0231935 având codul de diagnostic 995. Certificatele medicale pentru concediu prenatal se acordă pe perioade de câte o lună, acesta fiind motivul pentru care certificatul în discuție viza doar luna august.

Bineînțeles că și pentru luna septembrie (lună când de altfel și urmează să nască) i-a fost eliberat certificat medical pentru concediu prenatal - Certificatul seria CCMAJ nr. 0231943 recepționat de către pârâta în 08.09.2016 (potrivit confirmării de primire atașate prezentei).

.Nu are nicio relevanță faptul că cercetarea disciplinară (02.09.2016) și emiteria Deciziei de concediere (05.09.2016) au avut loc anterior momentului când pârâta a primit certificatul de concediu prenatal pentru luna septembrie, deoarece este mai mult decât evident că dacă din august se afla în concediu prenatal, și în luna septembrie urma să fie tot în concediu prenatal.

Cu toate că avea cunoștința încă de la începutul lunii august că se afla în concediul prenatal, totuși angajatorul a convocat-o la cercetare disciplinară și a înțeles să desfacă raporturile de muncă dintr-o presupusă culpă a sa.

Or, procedând în această manieră pârâta\*\* a încălcat flagrant dispozițiile art. 21 alin. (1) lit. c) din OUG nr. 96/2003 care interzic în mod expres angajatorului încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei care se află în concediu de maternitate. Și pentru acest motiv considera că Decizia de concediere este nelegală și lovită așadar de nulitate absolută.

Mai arata reclamanta ca, prin atitudinea sa nelegală și abuzivă a angajatorului Cash Club SRL acesta i-a încălcat dreptul la demnitate, securitate și sănătate în muncă

Singurul motiv pentru care angajatorul a încercat prin toate aceste mijloace nelegale și abuzive concedierea sa era faptul că era însărcinată, această hărțuire a sa începând exact din ziua când i-s-a adus la cunoștință pârâtei despre starea sa de graviditate. Or, Decizia de concediere este lovită și pentru acest motiv de nulitate absolută, fiind încălcate dispozițiile art. 21 alin. (1) lit. a) din OUG nr. 96/2003.

În drept au fost invocate dispozițiile art. 30, art. 194 și urm. din Codul de procedură civilă, coroborate cu art. 268 alin. (1) lit. b), art. 231 și art. 275 din Codul muncii și orice alte dispoziții legale menționate în cuprinsul prezentei.

În probatoriu, reclamanta a solicitat administrarea probei cu înscrisuri și probei cu interogatoriu La data de 2.11.2016 intimată \*\*, a formulat întâmpinarea prin care solicita respingerea cererii reclamantei, având în vedere următoarele motive:

În vederea edificării instanței de judecată cu privire la felul în care a înțeles reclamanta să se comporte în relațiile de muncă cu parata și cu privire la rea credință a acesteia care se manifesta inclusiv prin afirmații vădit mincinoase ce sfideau bunul simț solicita să fie avut în vedere email-ul pe care reclamanta l-a trimis în data de 17.04.2016.

Prin acest email, trimis la 17.04.2016, reclamanta menționează că nu se poate prezenta la cercetarea disciplinară « astăzi, 15.06.2016 ora 13 :00 »...deși acest email-ul, așa cum am menționat, a fost scris la data de 17.04.2016 ora 20:44, iar reclamanta nu poate invoca faptul că ea a crezut că încă este

vineri....

Cu toate acestea, parata a trecut peste acest aspect și a convocat reclamanta pentru efectuarea cercetării disciplinare pentru data de 29.04.2016, primind din partea acesteia confirmarea ca va fi prezenta, astfel cum rezulta din înscrisurile existente la dosar.

La data de 29.04.2016 stabilita pentru cercetarea disciplinara a reclamantei, s-a constatat ca nu este întrunită comisia de cercetare disciplinara, astfel ca s-a dispus efectuarea cercetării la o data ulterioara, comunicata in prealabil reclamantei, astfel cum rezulta din procesul verbal nr. 712 din 29.04.2016.

Ulterior, la data de 10.06.2016 reclamanta a fost convocata in vederea reluării cercetării disciplinare, ocazie cu care s-a încheiat procesul verbal nr. 75/10.06.2016, prin care s-a retinut ca acesta a savarsit faptele pentru care a fost cercetata (lipsa nemotivata de la locul de munca), faptul ca nu are un comportament adecvat standardelor societatii, precum si faptul ca a mai fost anterior avertizata verbal cu privire la aceste aspecte, comisia de disciplina propunând sancționarea reclamantei cu concedierea.

Cu toate acestea, avand in vedere starea de graviditate a reclamantei precum si faptul ca reprezentanții paratei nu doreau sa o puna intr-o situatie dificila pe acesta, aceștia nu au dat curs propunerii comisiei de cercetare de a dispune concedirea acesteia si au decis continuarea raporturilor de munca cu reclamanta, dispunandu-se totuși ca acesta sa isi desfasoare activitatea la punctul de lucru din com. \*\*, sat \*\*, str. \*\*, nr. \*, jud. pentru inventarierea mijloacelor fixe, obiectelor de inventar, etc. (activitate ce poate dura doar cateva ore) - astfel cum rezulta Nota interna nr. 754/10.06.2016.

Desi parata a dat dovada de înțelegere fata de situatia reclamantei si nu a dispus concedierea, acesta si-a mentinut nepasarea fata de obligațiile pe care le avea fata de societate, lipsind nemotivat de la locul de munca chiar in ziua urmatoare efectuării cercetării disciplinare, nesocotind inclusiv decizia de delegare mentionata anterior, astfel ca parata a fost nevoita sa emita la data de 27.06.2016 o noua convocare la cercetare disciplinara pentru data de 05.07.2016.

Menționeaza instantei de judecata faptul ca nici cu acesta ocazie nu s-a dispus concedierea reclamantei, desi avea toate motivele sa o faca, insa i-as olicitat acesteia sa se prezinte la locul de munca sau sa fa ca dovada imposibilității prezentării.

Cu toate acestea, desi reprezentantul societatii a fost mai mult decât intelegator cu reclamanta, si au refuzat propunerea comisiei de disciplina de a o concedia, acesta nici de data acesta nu a inteles sa se prezinte la locul de munca, astfel ca a fost din nou convocata in vederea efectuării unei noi cercetări disciplinare cu privire la aceste fapte, pentru data de 02.09.2016, astfel cum rezulta din convocarea din data de 22.08.2016.

De data acesta, avand in vedere atitudinea sfidatoare a reclamantei, reprezentanții subscrisei au decis sa dea curs propunerii comisiei de cercetare disciplinara de a dispune concedierea, astfel ca s-a emis decizia 306 din 05.09.2016 prin care reclamanta a fost sanctionata disciplinar cu desfacerea contractului individual de munca pentru neindeplinirea obligațiilor de serviciu, lipsa de colegialitate fata de ceilalți angajați ai societatii, precum si alte fapte de natura disciplinara.

Sustine parata ca, contrar sutinerilor reclamanatei, anterior apariției stării de graviditate a acesteia, reprezentanții subscrisei au mai fost informați cu privire la nerespectarea de către acesta a obligațiilor de munca precum si cu privire la o atitudine necolegiala fata de ceilalți angajații.

Nu i-asolicitat niciodata reclamantei sa isi prezinte demisie pe motivul ca acesta este gravida. Asa cum a aratat, si cum se poate observa si din actele existente la dosarul cauzei, parata putea dispune in nenumarate rânduri concedierea acesteia pentru motive străine de starea acesteia de graviditate (a se avea in vedere propunerile comisiei de cercetare disciplinara de concediere a reclamantei) insa reprezentanții societatii au hotarat sa treaca cu vederea anumite încălcări a obligațiilor de munca ale reclamantei.

Nu a existat un refuz al subscrisei cu privire la pretinsa solicitarea a reclamantei de a elibera o adeverința privind calitatea acesteia de angajat si zilele de concediul medical avute, intrucat acesta nu a depus o cerere scrisa in acest sens. Reclamanta a crezut ca, fiind gravida nu mai are nicio obligație fata de parata, ci numai drepturi, astfel ca a apreciat ca daca trimite email-uri cu solicitări

si motive pentru lipsa de la locul de munca este suficient, chiar daca nu face o dovada a celor invocate .

Nu i-a fost impus niciodata reclamantei un program de 10 ore astfel cum afirma la pct. 25 din intampinare. Norma de munca a fost de 8 ore iar faptul ca i s-a dat posibilitatea de a lua pauza de masa de 2h, a avut in vedere tocmai starea acesteia de graviditate si necesitatea de a se odihni, intervalul 15 :000 - 17 :00 fiind unul recomandat iar nu obligatoriu

De asemenea,arata parata, este neadevarat faptul ca parata nu îndeplinea condițiile de sanatate si securitatea in munca fata de starea de graviditate a reclamantei.

In primul rand solicita sa se aibă in vedere faptul ca prin cererea comunicata paratei , reclamanta doar a solicitat amenajarea spațiului in care acesta lucreaza, fara insa a indica in concret ce anume solicita. Daca reclamanta aprecia ca are nevoie de un scaun mai confortabil trebuia sa menționeze acest lucru, sau daca dorea o alta temperatura in locație trebuia sa menționeze acest lucru.

Arata parata ca Decizia de concediere este legala si temeinica

Arata ca dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii prevăd : concedierea nu poate fi dispusa pe durata in care femeia salariaata este gravida, in masura in care angajatorul a luat la cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.

De asemenea, art. 10 alin. (6) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati prevede: este interzisa concedierea pe durata in care salariaata este gravida sau se afla in concediu de maternita iar dispozițiile OUG nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca prevăd ca este interzis angajatorului sa dispună încetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul salariatei gravide care anunța in scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa-i ateste acesta stare (art. 2 lit. c), din motive care au legătură directa cu starea sa (art. 21 alin. (1) lit. ii

Astfel, dincolo de excepția de la acesta interdicție pe care o prevăd toate aceste 3 acte normative relativ la concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare si a falimentului sau dizolvării angajatorului, dispozițiile art. 21 alin. (1) lit. a) din OUG nr. 92/2006 reglementează si posibilitatea ca o angajata gravida sa poata fi concediata din motive care nu au legătură cu starea sa de graviditate .

Fara a intr-o discuție privind nerespectarea normelor de tehnica legislativa cu ocazia elaborarii textelor redade mai sus si care ar putea viza existenta unui paralelism de reglementare precum si existenta unor adaugiri sau omisiuni a unor texte fata de celelalte, arata instantei de judecata faptul ca dispozițiile OUG nr. 92003 es sunt mai apropiate de reglementările europene care reglementează aceasi problema.

.Astfel, potrivit dispozițiilor art. 10 din Directiva nr. 92/BVCE - sursa de inspirație a legiuitorului roman cu privire la aspectul dezbătut, Statele membre sunt obligate sa ia masurile necesare pentru a interzice concedierea lucratoarelor gravide, care au născut recent, si care alapteaaza, in perioada de la începutul sarcinii pana la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația si/sau practica naționala si, daca este cazul, pentru care autoritatea competenta si-a dat acordul.

Prin urmare, se observa ca dispozițiile OUG nr. 96/2003 transpun cel mai fidel dispozițiile Directivei nr. 92/8E/CE astfel, apreciaza ca instanta de judecata trebuie sa faca aplicarea dispozițiilor OUG nr. 96/2003 si a normelor europene cu privire la aceste aspect, in detrimentul dispozițiilor Codului Muncii pe care le invoca reclamanta.

De altfel, este ilogic si absurd ca o concediere sa nu poata interveni, de exemplu, disciplinar pentru abateri grave sau repetate, inclusiv pentru absente nemotivate sau in cazul in care salariaata este arestata pentru o perioada mai mare de 30 de zile, etc.

Acesta este si motivul pentru care norma europeana permite concedierea salariatei gravide pentru motive care nu au legatura cu starea sa. Solicita sa se aiba in vedere ca reclamanta nu a depus la dosarul cauzei certificate de concediu medical pentru perioada in care a lipsit de la locul de munca, inclusiv pentru perioada reținuta in decizia de concediere 01.07.2016 - 31.08.2016. astfel incat sa poata justifica netemeinica concedierii.



Faptul de a trimite zilnic email-uri prin care precizeaza ca nu se poate prezenta la locul de munca din motiva de sanatate fara a face dovada acestei situatii, nu este in masura sa justifice neindeplinirea obligatiilor de munca.

In drept, au fost invocate dispozitiile art. 205 si art. 453 din Cod proc. Civ., precum si dispozitiile invocate.

In sustinerea apararii parata a inteles sa se foloseasca de proba cu înscrișuri si interogatoriu

La data de 1.02.2017 reclamanta a depus la dosar note de sedinta ( fila 163) prin care a precizat ca obiectul capatului 3 de cerere il constituie obligarea paratei conform art 80 alin 1 Codul muncii la plata unor despagubiri egale cu indemnizatia de sarcina datorate pentru 63 de zile anterioare nasterii, respectiv lunile august si septembrie 2016, si 63 de zile ulterioare nasterii .

Prin cererea depusa la dosarul cauzei la data de 2.02.2017 parata a solicitat sesizarea Curtii Constitutionale cu privire la exceptia de neconstitutionalitate a prevederilor art. 60 Alin.L Lit.c) din Legea Nr.53/2003 - Codul muncii.

Prin incheierea de sedinta din data de 16.02.2017 instanta a analizat intrunirea cerintelor prevazute de Legea nr 47/1992 privind admisibilitatea sesizarii Curtii Constitutionale si a dispus sesizarea acesteia

Instanta s-a pronuntat prin aceeasi incheiere si cu privire la cererea paratei de suspendare a judecatii prezentei cereri pana la solutionarea exceptiei de catre Curtea Constitutionala, cererere pe care a respins-o, intrucat a constatat ca dispozitiile din Legea 47/1992 ce prevedeau posibilitatea suspendarii judecatii au fost abrogate .

Pe de alta parte, instanta a constatat ca nici dispozitiile art 413 alin 1 Cpc civ invocate de parata in sustinerea cererii de suspendare a judecatii nu sunt incidente in cauza intrucat nu va face obiectul analizei Curtii Constitutionale stabilirea existentei sau inexistentei unui drept de care sa depinda dezlegarea prezentei cauze.

Analizând actele și lucrările dosarului Tribunalul constată următoarele:

Reclamanta \*\* a fost angajata paratei \*\* in baza contractului individual de muncă nr. \*\*\*, contract incheiat pe perioada nedeterminată de munca .

Conform prevederilor acestui contract, reclamanta ocupa functia de Referent resurse umane .

Prin Decizia cu nr 306/5.09.2016 ( fila 122) parata a dispus desfacerea disciplinara a contractului de munca incheiat cu reclamanta .

In motivarea deciziei se arata ca abaterea disciplinara retinuta in sarcina reclamantei consta in lipsa salariatei de la locul de munca in perioada 1.07.2016-2.08.2016 .

Instanta apreciaza ca Decizia de concediere susmentionata este abuziva, si a fost emisa cu incalcarea dispozitiilor art 60 alin 1 lit c) Codul muncii si art 21 alin 1 lit a) din OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca, dispozitii ce interzic angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare, din motive care au legătură directă cu starea sa.

In urma coroborarii probelor administrate in cauza, instanta a ajuns la convingerea ca abaterea disciplinara invocata de parata in decizia de concediere contestata a constituit doar un pretext pentru sanctionarea disciplinara a reclamantei, si ca in realitate, motivul real pentru care parata a decis incetarea raporturilor de munca cu reclamanta a fost ca aceasta din urma a ramas insarcinata .

Instanta retine ca in data de 02.03.2016, reclamanta a transmis către pârâtă adresa nr.

579/02.03.2016 ( fial 32) prin care i-a comunicat angajatorului starea sa de graviditate și a învederat că va depune în acest sens și adevăriniță medicală.

In aceeasi zi , parata a emis Nota interna aflata in copie la fila 36 ( despre care parata omite sa faca vreo referire in intampinare) prin care se arata ca incepand cu data de 2.03.2016 ora 13, ii este interzis reclamantei accesul in sediul societatii fara acordul administratorului acesteia,

Este clar pentru instanta ca , chiar din acel moment, angajatorul a luat hotararea de a inceta raporturile de munca cu reclamanta, si ca singurul motiv pentru care acest lucru a avut loc de abia la data de 5.09.2016, a fost fie ca reclamanta, dupa data de 2.03.2016 s-a aflat in incapacitate de

munca, dovedita cu certificatele de concediu medical pentru perioadele 2.03.2016-11.03.2016 ( fila 37), 14.03.2016-18.03.2016 ( fila 46), 11.04.2016-20.04.2015 ( fila 65), fie ca parata, cunoscand interdictia prevazuta de art 60 alin 1 lit c) Codul muncii de a concedia o salariata gravida care a anuntat in scris starea sa de graviditate, a incercat, prin toate mijloacele, sa o faca pe reclamanta sa demisioneze

Instanta retine ca, dupa luarea deciziei de a -i interzice reclamantei accesul la locul munca, tot in data de 02.03.2016, angajatorul a incercat sa o faca pe reclamanta sa demisioneze dispunand trimiterea acesteia in delegatie incepand cu 03.03.2016 pentru o perioada de 60 de zile, nici mai mult, nici mai putin decat la o distanta de 130 Km de locul de munca, respectiv in comuna \*\*, sat \*\*, str. \*\*, județul .

Reclamanta a contestat in fata instantei de judecata masura susmentionata, luata de parata prin decizia nr. 2/02.03.2016, in cererea ce a format obiectul dosarului \*\* aflat pe rolul Tribunalului Bucuresti, sectia a VIIIa, care, prin sentinta nr \*\*\* a constatat caracterul nelegal al acestei decizii, si a dispus anulara ei .

Tot o incercare de a o face pe reclamanta sa-si dea singura demisia a constat si in luarea de catre parata a Deciziei de delegare a reclamantei incepand cu 4.05.2016, pentru o perioada de 30 de zile, la punctul de lucru din sector, si stabilirea unui program de lucru de 10 ore pe zi, de la 10 a.m la 8 p.m, cu mentiunea cinica ca din acest program, 2 ore erau pentru pauza de masa, pauza ce era fixata dupa amiaza, respectiv de la 3pm la 5 pm.

In sfera actelor si masurilor abuzive luate de angajator pentru a o determina pe reclamanta sa aiba initiativa incetarii raporturilor de munca se inscriu si neplata la termen a salariului si indemnizatiilor de concediu medical pentru perioada martie - iunie 2016 ( plata care s-a facut abia pe 13.07.2016, in urma sesizarii facute de reclamanta la data de 10.06.2016 catre Inspectoratul Teritorial de Munca Bucuresti ( fila 84), sau refuzul paratei de a mai elibera reclamantei dupa data de 31.03.2016, adeverintele tip cerute in care angajatorul trebuie sa certifice ca solicitanta este salariata sa, si trebuie sa specifice de cate zile de concediu medical a beneficiat salariatul solicitant in ultimele 12 luni, adeverinta necesara in vederea eliberarii de catre medic a certificatului de concediu medical .

Parata se apara in intampinare aratand ca nu a existat un refuz de eliberare adeverinta privind calitatea acesteia de angajat si zilele de concediu medical avute, si ca reclamanta nu a depus o cerere scrisa in acest sens.

Instanta retine ca in mod rau intentionat parata a facut abstractie de multiplele mailuri trimise de reclamanta prin care se solicita emiterea unor astfel de adeverinte, cum sunt cele din data de 25.04.2016, 26.04.2016, ( fila 69, 70).

Tot in incercarea de a o convinge pe reclamanta sa paraseasca de buna voie societatea, parata a inteles sa o convoace de nu mai putin de 5 ori la cercetarea disciplinara, respectiv pentru data de 15.04.2014, 29.04.2014, 10.06.2016, 5.07.2016 si 2.09.2016

In ceea ce priveste a treia convocare nr. 742/31.05.2016 ( fila 102) aceasta a fost stabilita pentru data de 10.06.2016, ora 16,00, or, instanta retine ca pentru aceeași dată - 10.06.2016 - reclamanta a fost delegată ( fara stabilirea unui termen al delegatiei) prin Nota internă nr. 754/10.06.2016 ( fila 105), incepand cu ora 12,00, la un punct de lucru al societății din afara \*\* (Comuna, jud. ) pentru inventarierea unor mijloace fixe, fiind evident ca reclamanta nu putea să participe in acelasi timp atat la cercetarea disciplinara ce urma sa se desfasoare la punctul de lucru din str, sector ( fila 102) cat si la inventariere, in Comuna .

In concluzie, instanta apreciaza ca hotararea incetarii raporturilor de munca cu reclamanta a fost luata de catre parata inca din ziua in care a aflat de starea de graviditate a reclamantei 2.03.2016, fiind evident pentru instanta ca masura concedierii reclamantei a avut legatura cu starea de graviditate a acesteia, motiv pentru care, instanta, constatand incalcarea de catre parata a dispozitiilor art 60alin 1 lit c) Codul muncii, art 21 lit a) din OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de munca, va dispune anulara Deciziei de concediere nr. 306/05.09.2016.

In baza disp art 80alin 2 Codul muncii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere, si va dispune reintegrarea contestatoarei pe postul detinut anterior .

Va obliga intimata la plata in favoarea contestatoarei, a unei despagubiri, in conditiile art 80 C. Muncii, egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatoarea de la data concedierii si pana la data reintegrarii efective. Din modul imperativ de reglementare al acestor dispozitii rezulta ca instanta este obligata sa dispuna acordarea acestor despagubiri , in quantumul stabilit de text, iniferent daca salariatul concediat solicita sau nu acest lucru.

Intrucat apreciaza ca dispozitiile art 80 alin 1 codul muncii, ce reglementeaza o situatie particulara a raspunderii patrimoniale a angajatorului fata de salariat, instituie o evaluare legala a despagubirilor datorate de angajator salariatului, despagubiri care se calculeaza exclusiv avand ca reper salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariaata concediata, instanta va respinge ca neintemeiata cererea de obligare a intimatei la plata in favoarea contestatoarei a despagubirii echivalente cu indemnizatia de lauzie pentru un numar 63 de zile ulterioare nasterii .

Intrucat despagubirile prevazute de art 80 codul muncii se cuvin doar incepand cu data concedierii-5.09.2016, instanta va respinge cererea reclamantei , intemeiata pe aceste dispozitii, de obligare a intimatei la plata unei despagubiri despagubiri echivalenta cu indemnizatia de sarcina pentru intervalul 2.08.2016-5.09.2016-data concedierii, intrucat acest interval de timp se incadreaza in perioada in care reclamanta a fost angajata paratei, astfel incat aceasta putea sa solicite chiar plata indemnizatiei de concediu de sarcina

PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
HOTĂRĂȘTE

Admite cererea de chemare in judecata precizata, formulată de reclamanta \*\*, cu domiciliul procesual ales la \*\*\*, cu sediul în , sector , str. , nr. , parter, CNP , în contradictoriu cu pârâta \*\*\*, cu sediul în , str. , nr., sector .

Anuleaza decizia de concediere nr. 306/05.09.2016.

Dispune reintegrarea contestatoarei pe postul detinut anterior .

Obliga intimata la plata in favoarea contestatoarei, a unei despagubiri, in conditiile art 80 C. Muncii, egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatoarea de la data concedierii si pana la data reintegrarii efective.

Respinge cererea de obligare a intimatei la plata in favoarea contestatoarei a despagubirii echivalente cu indemnizatiei de maternitate pentru intervalul 02.08.2016-05.09.2016- data concedierii, ca neintemeiata.

Cu apel in 10 zile de la comunicare, cererea depunandu-se la Tribunalul Bucuresti – Sectia a VIII-a.

Pronunțată în ședință publică, astăzi 13.04.2017.