

**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: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 333  
din 10.04.2008**

**Dosar nr.: 760/2007**

**Petiția nr.: 16924** din data 27.11.2007

**Petent:** S P E C reprezentată de Comunitatea Etniei  
Romilor din România

**Reclamat:** G M Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș

**Obiect:** desfacerea contractului de muncă din cauza căsătoriei cu o persoană de etnie romă și din cauza gravidității, precum și refuzul Inspectoratului Teritorial de Muncă Argeș de a răspunde la sesizarea formulată de petentă

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

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

**I.1.1.** S P E C , cu domiciliul în

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**I.2.1.** G M , cu domiciliul în

**I.2.2.** Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș, cu sediul în Pitești, bd. Republicii nr.11, jud Arges

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Petenta se consideră discriminată deoarece angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă deoarece a comunicat că este însărcinată și s-a căsătorit cu o persoană de etnie romă. Petenta acuză Inspectoratul Teritorial de Muncă Arges că nu a răspuns sesizării formulate cu privire la SC MARYBO FASHION SRL.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Petenta se consideră discriminată de către G M , administratorul firmei SC Marybo Fashion SRL și de Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș.

3.2 Petenta a fost angajată la unitatea mai sus menționată, începând cu data de 24.11.2006 . În urma căsătoriei cu un cetățean de etnie romă, aceasta susține că nu a mai fost primită la locul de muncă, dar nici nu i s-a dat decizia de încetare a activității.



Petenta susține că a cerut, în repetate rânduri, de la ITM Argeș cartea de muncă fără rezultat.

3.3 Petenta mai susține că angajatorul a depus actele oficiale după ce a fost chemat de către inspectorii ITM și, după ce, din ceea ce susține petenta, i s-a completat cartea de muncă retroactiv.

3.4 Petenta susține că nu i s-a adus la cunoștință motivul pentru care i s-a desfăcut contractul de muncă.

#### **IV. Procedura de citare**

4.1. 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.

4.2. Prin adresa cu nr.2753, din 14.02.2008 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 2750 din 14.02.2008 a fost citat Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș, prin reprezentant, în calitate de reclamat, iar prin adresa 2751 din 14.02.2008 a fost citată doamna M G, în calitate de reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 25.03.2008.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

#### **V. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

5.1.1 Petenta se consideră discriminată de către G M administratorul firmei SC Marybo Fashion SRL, și de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș.

5.1.2 Petenta a fost angajată la unitatea mai sus menționată, începând cu data de 24.11.2006. În urma căsătoriei cu un cetățean de etnie romă, aceasta susține că nu a mai fost primită la locul de muncă deoarece a rămas însărcinată, dar nici nu i s-a dat decizia de încetare a activității.

5.1.3 Petenta susține că a cerut în repetate rânduri de la ITM Argeș cartea de muncă fără însă a i se elibera cartea de muncă.

5.1.4 Petenta susține că nu i s-a adus la cunoștință motivul pentru care i s-a desfăcut contractul de muncă.

##### **Susținerile Inspectoratului Teritorial de Muncă**

5.2.1. Inspectoratul Teritorial de Muncă susține că petenta a depus o sesizare prin care preciza că nu a mai fost primită la lucru de către angajatorul său, respectiv SC Marybo Fashion SRL.



5.2.2 În urma sesizării, ITM-ul a efectuat un control la angajatorul petentei, unde s-a constatat că petenta a avut încheiat un contract individual de muncă cu angajatorul, începând cu data de 24.11.2006, contract ce încetase la data de 01.06.2007, în conformitate cu dispozițiile art.55 lit b din Codul Muncii. Angajatorul a făcut dovada existenței unei cereri scrise a salariatei de încetare a contractului individual de muncă începând cu data de 01.06.2007, precum și a unei cereri de concediu fără plată pe perioada 01-31.05.2007.

2.2.3 Reclamatul a comunicat răspunsul la sesizarea petentei, aceasta fiind informată asupra celor menționate mai sus. Se mai menționează că petenta a ridicat cartea de muncă de la instituție la data de 11.10.2007, luând astfel cunoștință de toate înregistrările efectuate de către ITM în baza documentelor prezentate de către angajator. Referitor la afirmațiile din plângere în legătură cu posibile ștesături în carnetul de muncă al petentei, reclamatul susține că sunt neadevărate.

### **Susținerile S.C. MARYBO FASHION SRL**

5.3.1. Reclamata susține că petenta s-a angajat la S.C. MARYBO FASHION SRL începând cu data de 24.11.2006, conform contractului individual de muncă înregistrat la ITM Argeș sub nr.47666 din data de 06.12.2006.

5.3.2. Reclamata mai susține că în data de 27.04.2007 petenta a solicitat concediu fără plată pe perioada 01.05.2007- 01.06.2007, cerere care i-a fost aprobată, iar în data de 28.05.2007 a solicitat încetarea contractului de muncă cu data de 01.06.2007, cerere întocmită special de către aceasta, motivând verbal că soțul ei lucrează în construcții, câștigă foarte bine și ea nu mai dorește să lucreze.

5.3.3. Reclamata, în urma solicitării, a aprobat cererea întocmind în acest sens decizia nr. 3 din 02.06.2007, în baza căreia încetează contractul individual de muncă, conform art. 55 lit. b din Legea 53/2003 - Codul Muncii, decizie înaintată la ITM Argeș la data de 05.06.2007, atât în formular tipizat cât și pe suport electronic, cu nr.55 din 05.06.2007. De asemenea, reclamata spune că un exemplar al deciziei de muncă a fost înmânat și petentei.

5.4 Investigațiile desfășurate de către Compartimentul de specialitate al Consiliului

5.4.1 La data de 29.01.2008, titularul de dosar a dispus efectuarea de investigații la fostul angajator, S.C. MARYBO FASHION SRL, și la Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș.

5.4.2 În data de 05.02.2008 o echipă de investigații s-a deplasat în localitatea Pitești pentru a investiga memoriul primit de la organizația Comunitatea Etniei Romilor din România – filiala Argeș.

5.4.3 În localitatea Pitești, consilierii CNCD s-au deplasat la domiciliul dnei. S E C. careia i-au adus la cunoștință conținutul memoriului remis instituției noastre, memoriu ce face referire la dumneaei. Dna. S. și-a asumat în scris memoriul Comunității Etniei Romilor din România – filiala Argeș fiind de acord ca instituția noastră să întreprindă etapele procedurale necesare soluționării. De asemenea, a subliniat faptul că, ceea ce dorește în mod expres este trecerea în cartea



de muncă de către ITM Argeș sau de către fosta patroană a celor patru luni restante (08, 09, 10.2006, respectiv 06. 2007).

5.4.4 La sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă Argeș consilierii CNCD au discutat cu următoarele persoane: insp. Șef C S , șeful Serviciului Control Relații de Muncă ing. E B și cons. jr. N C . Persoanelor mai sus menționate le-a fost prezentat memoriul CERR - filiala Argeș și li s-a solicitat elaborarea unui punct de vedere oficial. La această solicitare, dl. S C a precizat că aspectele semnalate sunt bine cunoscute reprezentanților ITM Argeș întrucât respectivul memoriu a fost transmis și în atenția instituției lor.

5.4.5 A fost solicitată celor prezenți tratarea punctuală a aspectelor din memoriu ce vizează activitatea ITM. Dl S C a precizat că instituția domniei sale nu a răspuns sesizării CERR – Argeș întrucât conform procedurii proprii, sesizările ce au ca obiect activitatea unui ITM sunt soluționate de către Inspecția Muncii București.

Pe cale de consecință, în scopul acoperirii cât mai exacte a solicitărilor echipei de investigații, au fost puse la dispoziția acestora următoarele documente:

- copia răspunsului elaborat de către Inspecția Muncii București nr. 1348/MB / 25.01.2008

- copia răspunsului trimis de I.T.M. Argeș către I.P.J. Argeș nr. 1069 / 21.01.2008

- copiile răspunsurilor transmise de către I.T.M. Argeș Doamnei S E nr 702 / 19103 / 09.10.2007 respectiv 7.03.2008 / 15.01.2008.

5.4.6 În finalul discuțiilor echipa de investigație a subliniat că principală doleanță a doamnei S este trecerea celor 4 luni în cartea de muncă în scopul obținerii indemnizației alocate de către stat pt creșterea copilului. Doamna cons. juridic N C a precizat faptul că în primul rând din documentele dosarului personal al petentei rezultă faptul că a început activitatea în cadrul S.C. Marybo Fashion S.R.L. în data de 24.11.2006 (conform actelor semnate de aceasta); proba că această dată nu este conformă cu realitatea poate fi susținută cu martori numai în fața instanței; chiar dacă s-ar efectua modificarea în cartea de muncă conform solicitărilor petentei, aceasta tot nu ar beneficia de respectiva indemnizație întrucât nu îndeplinește condițiile legale stipulate de O.U.G. nr. 148/2005: *art 1 "Începând cu data de 1 ianuarie 2006, persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârsta de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum și de o indemnizație lunară în cuantum de 800 lei (RON)."*

5.4.7 În continuarea investigațiilor consilierii CNCD s-au deplasat la sediul S.C Marybo Fashion S.R.L. pt a discuta cu doamna administrator G M. Aceasta a comunicat echipei de investigație faptul că după încetarea relațiilor contractuale cu doamna S E a făcut obiectul verificărilor mai multor autorități



ale statului, fiind in prezent "terorizata de acest caz". Doamna G a comunicat consilierilor CNCD, următoarele:

- actele din dosarul personal al doamnei S atesta angajarea acesteia in luna noiembrie a anului 2006,
- relația sa cu doamna S a fost foarte bună, a ajutat-o pe aceasta sub diverse aspecte (cunoscându-i situația precară),
- s-a consultat cu soțul său în ceea ce privește trecerea a patru luni de activitate suplimentare în cartea de muncă a petentei, pentru a o ajuta, dar nu a făcut acest lucru de teama posibilelor consecințe (în acea perioadă dna G știa că soțul dnei S a fost plecat din țară, existând posibilitatea ca și soția sa să îl însoțească)
- nu are probleme cu persoanele aparținând etniei rrome, având relații prietenești cu aceștia și nu o privește faptul că soțul dnei S este de etnie rromă,
- în perioada mai-iunie 2007 dna S a anunțat-o că nu dorește să mai lucreze în cadrul firmei; aceasta i-a propus să se mai gândească, să nu ia o decizie pripită, propunându-i să își ia un concediu și să reflecteze ce decizie vrea să ia,
- în prima fază doamna S a spus că se mai gândește iar ulterior i-a comunicat dnei G faptul că soțul său lucrează în construcții și are destui bani ca să o întrețină astfel încât a decis să demisioneze,
- dna G a întreprins demersurile necesare pentru a comunica ITM Argeș încetarea relațiilor contractuale cu dna S
- dl F , reprezentantul CERR- Argeș s-a deplasat la sediul ITM Argeș și a intrat în posesia unor documente din dosarul personal al dnei S pe cale neoficială și a întocmit memoriul care a fost remis și CNCD.

## VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, petenta se consideră discriminată deoarece angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă din cauză că a anunțat că este însărcinată și s-a casatorit cu o persoană de etnie romă. Petenta acuză Inspectoratul Teritorial de Muncă Arges că nu a răspuns sesizării formulate cu privire la SC MARYBO FASHION SRL.

7.1. **În drept**, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentilor, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

7.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință.

7.7. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că este supus analizei efectul creat prin desfacerea contractului de muncă.

7.8 Colegiul Director a analizat plângerea petentei având în vedere documentele aflate la dosar, probatoriu și raportul de investigație întocmit de către Compartimentul de specialitate. Colegiul Director reține că dna S a fost angajată la SC MARYBO FASHION SRL din 24.01.2006.

7.9 în data de 27.04.2007 petenta a solicitat concediu fără plată pe perioada 01.05.2007- 01.06.2007, cerere care i-a fost aprobată, iar în data de 28.05.2007 a solicitat încetarea contractului de muncă cu data de 01.06.2007, cerere întocmită special de către aceasta, motivând verbal că soțul ei lucrează în construcții, câștigă foarte bine și ea nu mai dorește să lucreze (conform documentelor aflate la dosar).

7.10 Colegiul Director, luând act de documentele de la dosar, constată că nu se poate reține faptul că angajatorul a dispus încetarea contractului de muncă ca urmare a faptului că a fost notificat despre stare de graviditate a petentei deoarece angajatorul a dispus încetarea contractului de muncă ca urmare a cererii scrise a petentei de încetarea a raporturilor de muncă. (anexa la dosar)

7.11 În ceea ce privește capătul de cerere referitor la faptul că Inspectoratul Teritorial de Muncă nu ar fi răspuns solicitărilor petentei ca urmare a sesizării acestei instituții, Colegiul Director constată că Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș a desfășurat un control la SC MARYBO FASHION SRL iar la terminarea controlului a răspuns dnei S cu privire la la sesizarea acesteia, prin adresa 702/19103/09.10.2007.

7.12. Având în vedere motivele expuse mai sus, precum și definiția discriminării astfel cum este reglementată prin articolul 2 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul Director constată că nu se întrunesc cumulativ elementele constitutive cuprinse în art.2 din O.G. 137/2000 și subsecvent nu poate fi reținută existența unei situații de diferențiere din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării.

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** ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;

**VII. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

**VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

COMȘA CORINA NICOLETA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru


GERGELY DEZIDERIU – Membru





NITĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru 

PANFILE ANAMARIA – Membru 

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru 

**Data redactării 06.06.2008**

**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.

