



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 721
din 02.12.2008

Dosar nr: 623/2008

Petiția nr: 11185/26.08.2008

Petent: C M M

Obiect: Concedierea din cauza stării de graviditate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. C M M

I. 2. Denumire și sediu reclamat

**1. S.C. Delta Advertising S.R.L., București, str. Basarabia, nr. 112 – punct de lucru:
București, str. Căminului, nr. 18, bl. F2, sc. B5, ap. 24, sector 2**

II. Citarea părților

Procedura de citare a fost îndeplinită la data de 07.10.2008, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit prevederilor art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată. Părțile au fost prezente la audiere, procedura de citare a fost legal îndeplinită.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Petenta, prin adresa nr. 11185/26.08.2008, ne sesizează cu privire la faptul că a fost concediată din cauza stării sale de graviditate. Petenta arată că în data de 22.08.2008, a primit de la angajatorul său, S.C. Delta Advertising S.R.L., un preaviz de concediere, conform art. 73 din Codul Muncii, nesemnat de directorul societății sau ștampilat de angajator. Petenta consideră nul acest preaviz potrivit art. 60 alin. 1 lit. c), conform căruia este interzisă concedierea salariatului pe durata în care femeia salariată este gravidă, deoarece este însărcinată în săptămâna 11. Petenta consideră că această acțiune a societății ca pe un atac asupra drepturilor salariatei gravide, ca pe o discriminare și ca pe o încercare de intimidare și de înlăturare din cadrul societății. Petenta menționează de asemenea că a solicitat eliberarea a două adeverințe, una care să evedențieze faptul că este angajată cu toate contribuțiile achitate la zi conform contractului de muncă, pentru a fi înaintată medicului de familie, și alta de salariu, pentru a fi prezentată la bancă în vederea întocmirii unui contract de credit, dar a primit adeverințele nesemnate de către directorul societății sau ștampilate de angajator.

Prin adresa nr. 13149/14.10.2008, urmare ședinței de audiere din data de 07.10.2008, petenta a depus la dosar concluzii scrise comunicând că:



- În data de 24.07.2008, în urma unei convorbiri telefonice cu administratorul S.C. Delta Advertising S.R.L., a comunicat acestuia că este însărcinată. În data de 29.07.2008, administratorul a contactat-o pe petentă și i-a comunicat faptul că din ziua următoare va veni o persoană pentru a susține interviu pentru postul de ei de secretară pentru că, având în vedere starea de graviditate care nu-i va permite să facă față sarcinilor de serviciu. Acesta i-a comunicat de asemenea că va trebui s-o instruiască pe persoana ce va fi angajată, iar pe perioada concediului de creștere a copilului îi va achita în continuare o sumă de bani. Persoana respectivă nu s-a mai prezentat la interviu.

- În data de 21.08.2008 a sesizat ITM București, reclamând încălcarea de către angajator a drepturilor angajatei gravide la locul de muncă. În data de 22.08.2008 a primit de la angajator un preaviz de concediere conform art. 73 prin care era anunțată că începând cu data de 22.09.2008 va înceta contractul de muncă, cauza concedierii fiind restrângerea activității compartimentului în care era încadrată. Urmare refuzului de a primi preavizul, acesta a fost transmis la adresa de domiciliu. În data de 22.09.2008, urmare controlului efectuat de ITM București în data de 11.09.2008, a primit la domiciliu decizia ITM București prin care se comunică faptul că angajatorul este exonerat de orice obligație deoarece nu l-a anunțat asupra stării de graviditate în scris înainte ca acesta să o concedieze.

Prin adresa nr. 12113/17.09.2008 Colegiul Director a citat S.C. Delta Advertising S.R.L. la sediul CNCD, solicitând și transmiterea unui punct de vedere referitor la obiectul petiției. Urmare ședinței de audiere, S.C. Delta Advertising S.R.L. a depus la dosar concluzii scise prin adresa nr. 13049/13.10.2008 comunicând următoarele:

- Desfacerea contractului de muncă s-a efectuat deoarece S.C. Delta Advertising S.R.L. întâmpina greutăți financiare, fiind pe pierdere conform balanței de verificare din iunie 2008, depusă la Administrația Financiară. În data de 10 iunie 2008 am primit o somație din partea Administrației Financiare, prin care eram obligați să achităm o parte din datoria pe care societatea o are de achitat Administrației Financiare, într-un termen foarte scurt. În urma consultărilor cu inspectorul din cadrul Administrației Financiare, acesta a recomandat reducerea tuturor cheltuielilor, disponibilizarea personalului și urgentarea plăților către Administrația Financiară, în felul acesta societatea reușind să nu intre în lichidare. În acest sens, pe lângă măsurile de reducere drastică a cheltuielilor, societatea a disponibilizat întreg personalul angajat conform legislației în vigoare.

- În urma multiplelor petiții, trimise de petentă mai multor instituții ale statului, I.T.M. București a efectuat un control la sediul societății. Analizând documentele de desfacere a tuturor contractelor de muncă, inspectorii de la ITM București au concluzionat legalitatea tuturor documentelor și îndeplinirea corectă a pașilor și formalităților care trebuiesc îndeplinite în astfel de situații.

- Referitor direct la afirmațiile din petiție, decizia de concediere a fost semnată de Directorul Economic al societății, care are împuternicire scrisă de la administratorul societății, documentul la care se face referire fiind sustras înainte de aplicarea ștampilei, sarcină ce-i revenea petentei prin funcția de secretară. Aceiași situație a fost și în cazul celorlalte documente (adeverința pentru medicul de familie și adeverința de venit), menționând și faptul că aceasta nu a depus o cerere scrisă conform Codului Muncii.

- Menționăm că petenta a refuzat semnarea deciziei de concediere, societatea



fiind nevoită să-i trimită la adresa de domiciliu documentul respectiv, cu confirmare de primire. Atitudinea negativă a petentei a persistat pe perioada preavizului, aceasta refuzând să semneze orice document solicitat de ITM București și să-și îndeplinească conștiincios sarcinile de serviciu.

▪ În concluzie, considerăm că petiția este nefondată deoarece petenta a prezentat situația eronat, desfacerea contractului de muncă a fost din altă cauză decât cea prezentată, iar concedierea întregului personal ne disculpă de orice discriminare.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, petenta consideră că este discriminată la locul de muncă din cauza stării de graviditate.

În drept, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, „(...) prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența 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 public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Potrivit art. 2, alin. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”

Potrivit art. 2, alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare „Orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe (...)”.

Examinând sesizarea și dispozițiile legale incidente, Colegiul director reține că petenta consideră că este discriminată din cauza stării de graviditate, apreciind că a fost concediată în relație cu starea sa de graviditate. Pornind de la această prezumție, Colegiul director a reținut faptul că angajatorul a înștiințat-o pe petentă la data de 16 septembrie 2008 cu privire la măsura învoirii acesteia în perioada de preaviz pentru a-i permite căutarea unui alt loc de muncă, după ce prin adresa nr. 2349/22.08.2008 a anunțat-o că începând cu data de 22.09.2008 compartimentul unde petenta e încadrată își restrânge activitatea. Colegiul a reținut faptul că petenta susținea că a anunțat verbal angajatorul la data de 24.07.2008 că este însărcinată, însă nu a putut proba acest aspect. La dosar se găsește o adeverință medicală ce confirmă starea de graviditate, însă este datată 27.08.2008, adică ulterior primirii preavizului. Reclamatul a arătat că societatea are datorii la Administrația Financiară și a fost somat să le achite, depunând



înscrisuri în acest sens. Reclamatul a decis disponibilizarea întregului personal angajat pentru ca societatea să nu intre în lichidare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (4) și alin. (7) și art. 26 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu **unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu există probe care să demonstreze că petenta a fost concediată ca urmare a stării de graviditate
2. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte, potrivit art. 8 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr.27/2002 privind soluționarea petițiilor, aprobată și modificată prin Legea nr. 233/2002;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

COMȘA CORINA NICOLETA – Membru 

DEZIDERIU GERGELY – Membru 

IONITĂ GHEORGHE – Membru 

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru 

PANFILE ANAMARIA - Membru 

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru 

VASILE ANA MONICA – Membru 

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

Data redactării 17.12.2008

