



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 642
din 23.07.2008

Dosar nr: 305/2008

Petiția nr: 5826/16.04.2008

Petent: C B

Obiect: Concediere pe criteriul stării de graviditate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. C B,

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. S.C. TRANSROM Patr SA, loc. București, str. Sergent Nutu Ion, nr. 8-12, sector 5

II. Citarea părților

Procedura de citare a fost îndeplinită la data de 22.04.2008, 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. Petenta a fost prezentă la audiere, reclamata absentă, procedura de citare a fost legal îndeplinită.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Petenta aduce la cunoștința CNCD faptul că după ce a înștiințat angajatorul că este însărcinată, a fost chemată de șeful său după o săptămână și i s-a comunicat că va fi plătită pentru luna mai și apoi va trebui să își găsească de lucru. Petenta susține că, văzând că nu se lasă intimidată, angajatorul a susținut că va dizolva firma și să o transfere într-o altă firmă. A mai arătat petenta faptul că în firmă a mai existat o colegă însărcinată în luna a VIIa, căruia nu i s-a propus căutarea altui loc de muncă.

Ulterior citării, SC TRANSROM PATR SA a răspuns solicitării Colegiului Director, prin adresa nr. 936/118.04.2008, înregistrată la CNCD cu nr. 6022/21.04.2008, comunicând următoarele:

➤ Petenta este angajată pe perioadă nedeterminată, ca funcționar economic, din data de 01.10.2007. În perioada 7.03 – 18.03.2008, petenta a beneficiat de concediu de odihnă de opt zile. În data de 11.04.2008 petenta a adus la cunoștința angajatorului faptul că este însărcinată în luna a IIIa.

➤ Capitalul social al firmei nu a putut fi majorat la 25000 Euro – societatea fiind în situația de a fi dizolvată de drept de către Oficiul Național al Registrului Comerțului. Pentru a veni în sprijinul petentei, la data înștiințării asupra sarcinii, i s-a



făcut propunerea să încheie contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată cu o societate parteneră, în aceleași condiții cu cele din contractul ce-și producea efectele.

➤ Contractul individual de muncă își produce efectele în prezent, neexistând nicio cauză de încetare a acestuia din partea angajatorului.

Colegiul director a solicitat angajatorului să precizeze câtor persoane li s-a făcut propunerea de a încheia contract individual de muncă cu o societate parteneră și câte au acceptat, având în vedere dizolvarea de drept a societății, dacă s-a dispus încheierea contractului de muncă al petentei și situația raporturilor de muncă ale celeilalte angajate a societății, care era însărcinată.

Angajatorul a comunicat Colegiului director prin adresa nr. 8930/26.06.2008 următoarele:

- Societatea nu mai are activitate din data de 07.05.2007. Societatea are un singur angajat și anume dna C B
- Contractul individual de muncă între angajator și dna B nu a încetat, iar salariata încasează lunar drepturile bănești cuvenite.

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 aceluși 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 la 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 i s-a comunicat să își caute un alt loc de muncă în relație cu starea sa de graviditate. Pornind de la această prezumție, Colegiul director a reținut faptul că angajatorul este în curs de dizolvare de drept ca urmare a incapacității de majorare a capitalului social la



având în vedere starea de graviditate. Mai mult, la data de 26.06.2008, petenta era singura angajată a societății. Petenta nu a fost concediată, nici nu a demisionat.

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 aspecte care intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
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

ASZTALOS CSABA FERENC - Președinte

COMȘA CORINA NICOLETA – Vicepreședinte

IONITĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - 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 21.11.2008

