



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărâre nr. 959
din data de 18.12.2019

Dosar nr: 392 /2018

Petiția nr: 3.222/25.05.2018

Petentă:

Reclamați: S.C. România Hypermarhe S.A

: S.C. România Hypermarhe S.A. Bacău

Obiect: neprelungire contract individual de muncă, perioadă determinată, motivat de faptul că petenta ar fi leșinat de două ori

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. S.C. România Hypermarhe S.A. cu sediul în București, Șos. Dudești-Pantelimon, nr. 73-75, spațiul S1, în incinta Cora Pantelimon, sector 3

3. S.C. România Hypermarhe S.A. cu sediul în Bacău, nr. 2-4, 2 A, str. Milcov

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Prin adresa nr. 3.222 din 25.05.2018, petenta, sesizează Consiliul cu privire la faptul, că partea reclamată nu i-a prelungit contractul individual de muncă, perioadă determinată, motivat de faptul că aceasta ar fi leșinat de două ori. (filele 1 – 25 la dosar)

III. Procedura de citare

5. 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.

6. Prin adresa nr. 3222 din 04.06.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 3457 din 04.06.2018 au fost citate părțile reclamate pentru data de 19.06.2018. La audieri petenta nu s-a prezentat.

7. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Suștinerea petentei

8. Prin adresa nr. 3.222 din 25.05.2018, petenta, sesizează Consiliul cu privire la faptul, că partea reclamată nu i-a prelungit contractul individual de muncă, perioadă determinată, motivat de faptul că aceasta ar fi leșinat de două ori. De asemenea, se mai precizează faptul că motivul întreruperii contractului ar fi naveta zilnică din Roman-Bacău. Se mai precizează faptul că la intrarea în hipermarket există un anunț de angajare. (filele 1 – 25 la dosar)

9. Primul contract a fost încheiat în data de 24.11.2017 pentru o perioadă de 2 luni (filele 4 – 5 la dosar)

10. În data de 29.01.2018 se încheie un act adițional de prelungire a contractului de muncă încheiat inițial până la data de 30.03.2018 (filele 6- 7 la dosar)

11. În anexă petenta a depus copia adresei transmise de către ITM Bacău (fila 24 la dosar) prin care se face referire la faptul că angajatorul a fost obligat să intre în legalitate cu privire la întocmirea și comunicarea documentelor având ca obiect raportul de muncă dintre cele două părți. De asemenea, se mai menționează că Notificarea prin care se aduce la cunoștință petentei de faptul că raportul de muncă va înceta în data de 30.03.2018, ca urmare a expirării duratei pentru care a fost încheiat, poartă semnătura acesteia.

12. Prin adresa nr. 4.430/09.07.2018 (filele 76 – 79 la dosar) petenta susține faptul că nu a știut că este angajată ca și sezonieră, și infirmă faptul că i s-a dat să semneze actul adițional de prelungire a acestuia.

13. De asemenea, nu s-a plâns niciodată de faptul că naveta îi afectează sănătatea, a fost conștientă de acest aspect la momentul depunerii CV-ului, și nu a considerat că este obositor să facă naveta. Cu privire la faptul că i s-ar fi făcut program preferențial, susține faptul că nu este adevărat în totalitate. A făcut naveta primele două luni cu microbuzul până când a fost certată că nu are abonament la tren, deoarece ultimul tren pleca la ora 21.35, iar programul petentei se termina la ora 22:00. În ultima lună a avut program de schimburi pentru că așa îl primea pentru că a ținut locul unei colege aflată în concediu.

De asemenea, mai susține faptul că la momentul în care a avut stări de leșin nimeni nu i-a dat niciun sfat sau o zi de concediu medical.

Suștinerea părții reclamate

S.C. România Hypermarhe S.A.

14. Prin adresa nr. 3.979/19.06.2018 (filele 42 - 74 la dosar) partea reclamată depune punct de vedere.

15. Pe cale de excepție a invocat necompetența Consiliului în sensul că aspectele semnalate de către petentă revine instanțelor de dreptul muncii. (fila 44 la dosar)

16. Pe fond, potrivit contractului, perioada pentru care petenta a fost angajată era determinată, și anume pe o perioadă de două luni 27.11.2017- 29.01.2018.

La data de 29.01.2018, contractul individual de muncă a fost prelungit pe o perioadă determinată (2 luni) până în data de 30.03.2018. Aceste operațiuni juridice, sunt operațiuni conforme cu prevederile legale aplicabile raporturilor de muncă, respectiv art. 82 alin.4 din Codul muncii care prevede că între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. A existat doar o singură prelungire a contractului prin actul adițional nr. 2/29.01.2018 (fila 43 din dosar).

17. Petenta a fost angajată pentru a presta o activitate sezonieră – motivele ce au stat la baza prelungirii cu încă două luni a contractului individual de muncă au fost subsumate unor nevoi ale petentei așa cum rezultă din Declarația Responsabilului de Resurse Umane. (fila 44 din dosar)

18. La dosar au fost depuse declarația adjunct Managerului Departamentului Case Marcat (fila 52 din dosar), declarația U.G. – Responsabil Resurse Umane (fila 56 din dosar), declarația I.I.C.C. – Director Magazin (fila 59 din dosar), precum și recomandarea necesară petentei. (fila 70 din dosar)

V. Motivele de fapt și de drept

19. **În fapt**, Colegiul director reține că în prezenta speță nu se poate face vorbire despre un drept încălcat, faptul că petentei nu i s-a prelungit contractul de muncă, nu a avut la bază considerente medicale, și anume ipoteza că aceasta ar fi leșinat de două ori.

20. **Pe cale de excepții**, Colegiul director urmează a respinge excepția de neкомпetență a Consiliului urmând a intra în analiza petiției pe fond.

21. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.).

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 alin. 1 al Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

22. De asemenea, 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.

23. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile petentei la dosar se reține că petenta invocă fapte ce-i îngădesc dreptul la muncă pe criteriul de boală (a leșinat).

24. Colegiul director reține că, perioada pentru care petenta a fost angajată era determinată. Astfel contractul individual de muncă a fost încheiat inițial pe o perioadă determinată de două luni, și anume perioada cuprinsă între 27.11.2017- 29.01.2018.

25. La data de 29.01.2018, contractul individual de muncă a fost prelungit pe o perioadă determinată (2 luni) până în data de 30.03.2018. Aceste operațiuni juridice, au fost operațiuni conforme cu prevederile legale aplicabile raporturilor de muncă, respectiv art. 82 alin.4 din Codul muncii care prevede că între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale

de muncă pe durată determinată. A existat doar o singură prelungire a contractului prin actul adițional nr.2/29.01.2018 (fila 43 din dosar).

26. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu constată încălcarea dreptului petentei la muncă, întrucât angajatorul nu avea obligația menținerii în activitate pentru o perioadă determinată, ci a respectat prevederile legal incidente. Prin urmare, în speță nu se încalcă prevederile art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată.

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 de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență invocată de către părțile reclamate;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există drept încălcat);
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării 13.02.2020;

Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu