



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA Nr. 911 din 11.12.2019

Dosar nr.: 442/2019

Petiția nr.: 20.06.2019

Petent:

Reclamat: Grawe România Asigurare S.A.

Obiect: presupuse fapte de discriminare la adresa petentei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul părții reclamate

2. Grawe România S.A., cu sediul în București, str. Vulturilor, nr. 98A, parter, et. 2, et. 3 și et. 8, reprezentată legal de către ...și convențional de către S.P.R.L. Menzer&Bachmann-Noerr, prin avocat, cu sediul în București, str. General Constantin Budișteanu, nr. 28 C, Sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta era angajată la societatea reclamată pe o durată determinată de 14 luni (23.10.2017-31.12.2018). Angajatorul a emis o decizie de încetare a contractului de muncă în data de 11.12.2018, perioadă în care petenta era în concediu de odihnă. Petenta reclamă și faptul că nu a fost avizată sau înștiințată.

III. Procedura de citare

4. 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 legală de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 3496/24.07.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 4322/24.07.2019 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.08.2019. La termen s-au prezentat părțile

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentei. Petenta și partea reclamată au formulat concluzii scrise.

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta avea un contract de agent cu durata de 10 ani și un contract pe perioadă determinată de 14 luni (23.10.2017-31.12.2018) cu funcția de director local de vânzări.

9. La data de 09.01.2019 petenta a fost înștiințată despre decizia părții reclamate de a înceta contractul individual de muncă al petentei, în conformitate cu prevederile art. 56, alin. 1, lit. i din Codul Muncii (la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată), începând cu data de 01.01.2019.

10. Decizia a fost emisă în data de 11.12.2018 perioadă în care petenta se afla în concediu legal de odihnă, concediu aprobat de către companie pentru perioada 07-28.12.2018.

11. Petenta arată că ar fi trebuit să fie notificată în scris "Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare".

12. Petenta arată că era conștientă de faptul că a semnat un contract de muncă pe perioadă determinate dar exista și posibilitatea de prelungire așa cum s-a procedat cu colegii din alte agenții.

13. Pe de altă parte petenta mai deținea un contract de agent, semnat în aceeași perioadă cu cel de muncă, nedependent de contractual de muncă. Si acesta a fost încetat fără preaviz și fără îndeplinirea formalităților legale. Chiar dacă nu s-a decis prelungirea contractului de muncă, contractul de agent trebuia să își urmeze cursul.

14. Petenta arată că decizia este nelegală motiv pentru care a contestat-o în instanță precum și la alte autorități (ASF, ITM București).

15. Prin eliberarea din funcție a petentei, în calitatea sa de director local de vânzări, brokerii au fost repartizați către alt director local de vânzări chiar dacă aceștia fuseseră recomandați de

16. Petenta nu a săvârșit nicio abatere iar actele necesare obținerii ajutorului de șomaj au fost remise petentei abia în luna aprilie 2019, la insistențele petentei.

17. Petenta arată că a fost singurul director căruia nu i s-a prelungit contractul de muncă, petenta fiind și unicul salariat din familie. Referitor la implementarea normelor GDPR , fișa postului de director de vânzări îi permitea petentei să desfășoare activitatea la sediul angajatorului.

18. Contractul de agent nu este parte din contractul individual de muncă, are alt regim fiscal și nu este dependent de contractul individual de muncă.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată

19. Partea reclamată solicită respingerea petiției formulate având în vedere că nu există nicio faptă de discriminare raportată la încetarea de drept a contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

20. Între partea reclamată și petentă s-a încheiat contractul individual de muncă din 18.10.2017 pe o perioadă determinată de 14 luni.

21. Funcția pe care petenta a fost încadrată a fost aceea de Director Local Vânzări, având cod COR 112019, fiind subordonată direct Directorului de Vânzări. La data de 09.01.2019, petentei i-a fost comunicată Decizia nr. 28/11.12.2018, după încetarea de drept a Contractului, prin care i s-a adus la cunoștință acesteia că, începând cu data de 01.01.2019, contractul acesteia a încetat de drept.

22. Pe durata în care contractul de muncă și-a produs efectele, reclamata și-a respectat obligațiile de plată față de petentă, neexistând nicio datorie ce ar reieși din raportul de muncă, petentei fiindu-i achitate inclusiv și zilele de concediu rămase și neefectuate, la încetarea contractului de muncă.

23. Nemulțumită fiind, în general, de încetarea raportului de muncă, ce a survenit de drept, petenta a înțeles să formuleze, în mod neîntemeiat, pe lângă alte petiții și contestații în fața altor autorități publice, precum și în fața instanțelor de judecată,

prezenta petiție (toate fiind respinse până în acest moment), ce face obiectul prezentei cauze.

24. Codul muncii prevede expres situațiile în care contractul individual de muncă încetează de drept. Acestea sunt situații în care contractul de muncă încetează prin efectul legii, ca urmare a producerii unui act sau fapt juridic, independent de voința vreuneia dintre părțile contractante.

25. Potrivit doctrinei de specialitate, contractul individual de muncă încheiat pe perioadă determinată încetează de drept la data expirării termenului pentru care a fost încheiat.

26. Contractul a fost încheiat pe perioadă determinată ca urmare a extinderii activității reclamatei pe piața asigurărilor auto de tip RCA, crescând astfel la momentul respectiv, în mod considerabil și temporar, volumul necesar de muncă în cadrul societății reclamate, ca urmare a modificării structurii activității, fiind necesară încheierea unui astfel de contract pentru derularea noului program de asigurări, până la sedimentarea intrării pe această piață a subscrisei și stabilirea standardelor de activitate, precum și evaluarea aportului de volum de muncă necesar.

27. Totodată, ca urmare a scăderii volumului necesar de muncă a fi depusă, ca urmare a extinderii serviciilor oferite de către partea reclamată, aceasta nu a considerat că este necesară încheierea unui alt contract de muncă pe perioadă determinată cu petenta, lucru recunoscut chiar de către petentă, Centrul de Clienți Slatina a fost recalificat în punct de lucru la Agenția reclamatei din Pitești.

28. Încetarea de drept intervine atât în situația în care contractul individual de muncă a fost încheiat pe o anumită perioadă, cât și în situațiile în care în conținutul contractului se stipulează că acesta încetează la o anumită dată.

29. În toate aceste situații contractul individual de muncă este afectat de un termen extinctiv cert, ca modalitate a actului juridic civil. Totodată, la expirarea termenului, prelungirea tacită a contractului individual de muncă nu este permisă, deoarece părțile s-ar afla într-o situație de muncă nedeclarată. Codul muncii consideră că primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract de individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității reprezintă muncă nedeclarată, faptă ce constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională.

30. În consecință angajatorul a procedat în mod legal, cu respectarea prevederilor art. 56 alin. (2) din C. muncii, toate condițiile de legalitate fiind avute în vedere la momentul emiterii deciziei de încetare a raportului de muncă, ca urmare a expirării termenului contractului pentru care a fost încheiat.

31. Pentru majoritatea situațiilor de încetare de drept a contractului individual de muncă, legea prevede că încetarea contractului individual de muncă să fie formalizată printr-un înscris.

32. Cu privire la criteriul de gen, invocat de către petentă în cadrul ședinței în fața Colegiului director, partea reclamată arată că a depus o serie de documente privind contractele de muncă încheiate de către societate, defalcate pe criteriul de gen în perioada august 2016 - august 2019 (după cum le-a fost pus în vedere de către Colegiul Director), respectiv:

(i) Raport nr. 1 - situația contractelor de muncă defalcate pe criteriul de gen în vigoare la sfârșitul fiecărui an din perioada august 2016 - august 2019; și

(ii) Raport nr. 2 - situația contractelor de muncă încheiate pentru Directorii Locali de Vânzări defalcate pe criteriul de gen în perioada 2016 - august 2019,

33. Din cuprinsul documentelor depuse a reieșit faptul că majoritatea contractelor de muncă au fost încheiate cu persoane de gen feminin precum și evoluția descrescătoare a numărului de contracte încheiate pentru poziții similare cu cea avută de către petentă din anul 2016-2017.

V. Motivele de fapt și de drept

33. Petenta reclama faptul că a fost discriminată prin decizia părții reclamate de nu nu dispune încheierea unui contract de muncă, invocând criteriul de gen.

34. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează să admită excepția de necompetență a Consiliului cu privire la acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare, excepție invocată din oficiu. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, instanța competentă să soluționeze cererile pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare este judecătoria sau tribunalul, după caz, ca instanțe de drept civil, în raport cu obiectul investiției și valoarea acestuia, cu excepția cererilor în care discriminarea a survenit în contextul unor raporturi juridice guvernate de legi speciale și în care protecția drepturilor subiective se realizează în fața unor jurisdicții speciale, cazuri în care cererile vor fi judecate de aceste instanțe, potrivit dispozițiilor legale speciale” (RIL - Decizia nr. 10).

35. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137 Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

36. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

37. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de 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 art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, 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.

38. În speță, petenta arată faptul că este discriminată și hărțuită la locul de muncă, fiind invocat criteriul de gen.

39. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.

40. Astfel, Colegiul director urmează a analiza existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate prin petiție. Din analiza actelor aflate la dosar și a susținerilor părților a reieșit faptul că cea mai mare parte dintre directorii locali de vânzări sunt de genul feminin. Din situația depusă de către partea reclamată a reieșit și faptul că există și o descreștere a numărului directorilor locali de vânzări. În anul 2016 au fost încheiate 28 de contracte de muncă, în anul 2017 un număr de 35 de contracte de muncă, în anii următori numărul contractelor descreșcând la 28, respectiv 26 de contracte de muncă. Pe de altă parte în situația petentei nu se poate reține rezilierea contractului de muncă acesta încetând la termenul stabilit de părți iar încheierea unui nou contract de muncă ar fi avut în vedere nevoile societății, raportat la activitatea specifică, la nivel zonal.

41. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

42. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă (criteriul de gen) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

43. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

44. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. cu privire la repunerea în situația anterioară discriminării și acordarea de daune;
2. Cu privire la fondul petiției, faptele prezentate nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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, 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 – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 08.01.2020
Motivată/redactată – T.S./R.B.

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.