



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**Hotărârea Nr. 100**  
**din 18.02.2015**

**Dosar nr:** 732/2014

**Petiția nr:** 19899 / 09.12.2014

**Petent:** E A S

**Reclamat:** S.C. Rewe România SRL, Peny Market Oltenița, E A

**Obiect:** Desfacerea contractului de muncă, neplata perioadei de preaviz și afirmații jignitoare cu referire la handicapul petentei.

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

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

1.1 E A S cu domiciliul în

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate**

2.1. E A , cu adresa de comunicare la Biroul Executor Judecătoresc, cu sediul în Oltenița, B-dul Republicii, nr. 51, Bl. B, Sc.A, ap. 1, județ Călărași.

2.2 Penny Market, cu sediul în Oltenița, B-dul Tineretului, nr. 12A, județ Călărași.

2.3. S.C. Rewe România SRL, cu sediul în Ștefăneștii de Jos, Str. Bușteni, nr. 7, județ Ilfov

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.**

Pertenta, persoană cu handicap, a fost angajată la Penny Market Oltenița cu program de 6 ore și se consideră discriminată pentru că nu i s-au compensat cu zile libere sau cu plată, orele suplimentare de lucru. Totodată, petenta face referire la faptul că atunci când a solicitat plata orelor suplimentare i-au fost adresate expresii jignitoare cu referire la handicapul acesteia și i s-a desfăcut contractul de muncă fără să îi fie plătite sumele datorate pentru perioada de preaviz.

**III. Procedura de citare.**

1. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr. 19899/11.12.2014, părțile reclamate au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 19986/11.12.2014.

2. La termenul de audieri din data de 15.01.2015, petenta a fost absentă, părțile reclamate au fost prezente.

3. În cadrul ședinței de audieri din data de 15.01.2015, S.C. Rewe România SRL susține faptul că Penny Market este în subordinea acesteia iar **magazinul Penny Market nu are personalitate juridică.**

**IV. Susținerile părților.**

**Susținerile petentei**



1. Petenta, persoană cu handicap a fost angajată la Penny Market Oltenița cu program de 6 ore și se consideră discriminată pentru că nu i s-au compensat cu zile libere sau cu plata, orele suplimentare de lucru. Totodată, petenta face referire la faptul că atunci când a solicitat plata orelor suplimentare i-au fost adresate expresii jignitoare cu referire la handicapul acesteia și i s-a desfăcut contractul de muncă fără ca perioada de preaviz de 30 de zile să-i fie plătită.
2. Petenta face referire la o regulă interioară a magazinului de a nu fi lăsată să ofere detalii despre marfa din magazin clienților pe motiv că este la început și fără experiență, să vorbească la telefon în timpul programului de lucru sau să plece din magazin, fără acceptul șefei de tură din ziua respectivă.
3. Petenta se consideră discriminată de faptul că s-a afirmat de către reprezentanții magazinului că „va fi dată afară pentru că nu au nevoie de handicapați”.
4. Petenta susține că în data de 05.10. 2014 petentei i s-a comunicat că nu va mai putea lucra la magazinul respectiv până nu va discuta cu inspectorul de zonă T A , care a și contactat-o telefonic în data de 06. 10.2014 pentru a se prezenta la sediul magazinului și i-a reproșat că a „adus războiul în firmă” și că petenta trebuia să se „mulțumească cu faptul că au angajat-o ținând cont de handicapul” acesteia. În urma refuzului petentei de a demisiona, agenții de pază au fost atenționați că petenta nu mai lucrează în cadrul magazinului.
5. În data de 15.10.2014 petentei i s-a adus o notificare de către executorul judecătoresc – E A , pentru a lua la cunoștință desfacerea contractului de muncă.
6. La refuzul semnării de primire a notificării, executorul judecătoresc i-a adresat cuvinte jignitoare precum „chioară și proastă”

#### **Sușinerile părților reclamate.**

1. În cadrul ședinței de audieri din data de 15.01.2015, S.C. Rewe, prin reprezentant susține că nu a avut cunoștință de handicapul petentei, prin faptul că nu a făcut cunoscut acest lucru la angajare prin declarația semnată.
2. Petentei i-au fost plătite toate drepturile convenite prin Lege, în sensul în care a existat un preaviz de încetare a activității.
3. Cu privire la neplata orelor suplimentare, reclamata susține faptul că petenta nu a efectuat ore suplimentare și astfel nu putea fi plătită pentru o muncă neprestată.
4. Cu privire la demisia petentei, reclamata susține că nu putea fi obligată să demisioneze din moment ce petenta se afla în perioada de probă, nefiind angajată.
5. În cadrul ședinței de audieri din data de 15.01.2015, reclamatul E A a susținut faptul că nu a adresat petentei expresii jignitoare cu privire la handicapul acesteia, așa cum susține prin petiție.
6. Reclamatul E A susține că petenta împreună cu soțul acesteia au fost violenți la sediul biroului executoresc al reclamatului, astfel a fost necesară intervenția poliției, de la care a și „aflat că petenta are probleme psihice”.

#### **V. Motivele de fapt și de drept**

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, în sensul desfacerii contractului de muncă al petentei, afirmații cu caracter discriminatoriu precum și neplata pentru preaviz, odată cu încetarea contractului de muncă.

5.2. 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. 137/2000, republicată.

5.3. 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”.

5.4. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. 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.

5.6. În speță, petenta arată faptul că activitatea șefilor ierarhici au condus la izolarea petentei și în final la desfacerea contractului de muncă. Colegiul reține faptul că petenta se afla în perioada de probă, ulterior angajatorul, prin executor judecătoresc, notificând petenta cu privire la încetarea contractului de muncă.

5.7. Colegiul director mai reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petentă ar fi cel handicapului de care suferă.

5.8 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 unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.9. 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 (handicapul său) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv încetarea contractului de muncă.

5.10. Cu privire la afirmațiile făcute de către partea reclamată, executorul judecătoresc, atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

5.11. Sub aspectul jurisdicției exercitate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în ceea ce privește constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, individualizarea joacă un rol esențial atât sub aspect substanțial, faptele de discriminare fiind asimilate contravențiilor cât și sub aspect procedural, din punctul de vedere al sancționării respectiv al termenului pentru introducerea plângerii. În lipsa individualizării faptei sub aspectul momentului nu poate fi constatată contravenția și subsecvent dispusă sancționarea contravențională.

5.12. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe considerentul invocat, respectiv al handicapului său. O atare prezumție ar trebui să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și tratamentul diferit imputat în cauză.

5.13. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine.

5.14. Colegiul reține și susținerile petentei potrivit cărora nu i s-ar fi plătit orele suplimentare. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată cât în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal, în speța de față.

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Lipsă raport de cauzalitate dintre criteriul invocat, în speță handicapul petentei și faptele sesizate, respectiv încetarea contractului de muncă

2. Cu privire la al doilea capăt de cerere, respectiv cu privire la afirmațiile adresate petentei, aspectele sesizate au fost confirmate și probate;

3. Cu privire la neplata pentru preaviz și neplata orelor suplimentare, aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

4. 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, 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:**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**PANFILE ANAMARIA – Membru**

**VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru**

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

**Motivată și tehnoredactată : A.V./T.B./R.B.**

