



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 646 din 26.10.2022

Dosar nr.: 552/2021

Petiția nr.: 4975/01.07.2021

Petentă:

Reclamate: S.C. Jumbo Constanța, S.C: Jumbo EC. R SRL

Obiect: posibilă discriminare în domeniul muncii în baza criteriilor etnic și cel de graviditate

I.Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

S.C. Jumbo Constanța – Bd. Aurel Vlaicu nr. 168, județ Constanța

S.C. Jumbo EC. R SRL – București, Bd. Theodor Pallady nr. 51, Bl. Clădirea Centrul de Calcul, et. 5, camera 502, sector 3

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 5265/13.07.2021 și 4975/13.07.2021 a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

III.Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta s-a adresat Consiliului pentru Combaterea Discriminării, considerându-se discriminată pe baza criteriilor etnic și cel de graviditate în domeniul exercitării profesiei și al angajării.

6. Petenta precizează că s-a angajat la societatea reclamată începând cu data de 12.04.2021, în cadrul departamentului Home, după această perioadă fiind mutată în alt departament, Bebe. Aceasta susține că, după ce a comunicat la locul de muncă faptul că este gravidă în trimestrul I, i s-a desfășurat contractul de muncă.

7. Astfel, aceasta descrie faptul că la data de 27.05.2021, într-o zi de joi, a fost la medicul specialist care i-a confirmat faptul că este însărcinată și i-a comunicat acest aspect unei angajate de la departamentul de resurse umane, prin intermediul aplicației whatsapp, întrucât responsabilele din acest departament nu lucrau în zilele de vineri,



sâmbătă și duminică. Aceasta i-a solicitat petentei să se prezinte în zilele lucrătoare cu o adeverință medicală. Marțea imediat următoare, petenta s-a prezentat cu adeverința solicitată dar i s-a comunicat că aceasta trebuie să ateste numărul de săptămâni ale sarcinii, fiind necesară pentru luarea în evidență de către angajator și la Inspectoratul Teritorial de Muncă. În cadrul dialogului purtat cu angajata de la departamentul de resurse umane, redat de către petentă, aceasta a fost întrebată câte săptămâni are sarcina și dacă intenționează să o ducă până la termen. Petenta i-a comunicat că este însărcinată în 4 săptămâni, angajata felicitându-o și comunicându-i că adeverința trebuie depusă înainte ca sarcina să împlinească 2 luni.

8. Petenta susține că, după ce a informat la locul de muncă că este însărcinată, a avut impresia că i se căutau motive pentru a fi dată afară. În acest sens, petenta a redat, fără a depune probe audio sau de alt tip, diferite dialoguri purtate cu colegi de-ai săi, în cadrul cărora aceasta susține că a fost luată peste picior, fiind întrebată dacă este pregătită pentru ipostaza de mamă. Mai mult, aceasta precizează că este o persoană timidă care vorbește încet și are un ton pițigăiat iar directorul, de fiecare dată când o suna pe telefonul de serviciu, o persifla, imitându-o. Totodată, aceasta susține că i s-a comunicat că directorul a râs de faptul că petenta era însărcinată, în acest sens, petenta a depus ca probă conversația purtată cu o colegă.

9. Totodată, petenta redă o discuție purtată cu directorul și cu o șefă de departament, în cadrul căreia i s-a comunicat faptul că sunt nemulțumiți de activitatea sa, de la începutul angajării, fiind prea înceată. La reproșul petentei adresat directorului, susținând că adevăratul motiv al concedierii ar fi starea de graviditate, pentru că acesta ar fi râs de acest aspect, el a negat, precizând că a râs doar pentru că o consideră prea tânără pentru a deveni mamă.

10. Mai mult, petenta precizează că în cadrul raionului Bebe, unde era angajată, 2 dintre colegile sale erau în concediul medical pentru sarcină, una ocupând o funcție de conducere, cealaltă fiind lucrător comercial, ca petenta, dar nu în perioadă de probă. Petentei i s-a comunicat faptul că cele două colege erau eficiente în timp ce ea nu și, în urma discuției, i s-a înmănat notificarea de concediere.

11. În finalul sesizării, petenta menționează că a rămas fără serviciu la 2 luni de sarcină, fără perspective de viitoare angajare, din cauza condiției sale de graviditate.

Susținerile reclamatei

12. Reclamata, prin notele scrise înregistrate cu nr. 6579/02.09.2021, precizează că petenta a fost angajată a societății în funcția de lucrător comercial, în perioada 12.04.2021 —15.06.2021, încetarea realizându-se temeiul art. 31 alin. 3 - Notificare în perioada de probă a Legii nr. 53/2003 actualizată (Codul muncii).

13. Reclamata susține că la interviul avut cu directorul de magazin din Constanța petenta s-a remarcat ca fiind o persoana foarte calmă, care vorbește foarte încet, dar s-a considerat ca poate aduce liniște în departamentul în care va fi alocată. Astfel, aceasta a fost alocată în Departamentul Home. Încă de la început, responsabilă de departament a observat că petenta se mișca foarte încet și că nu era receptivă la instrucțiunile privind modul de aranjare a mărfii, nereușind să îndeplinească sarcinile trasate. Cu toate că responsabilul departamentului pe durata procesului de instruire a avut o abordare prietenoasă, petenta nu și-a schimbat comportamentul și nu s-a



observat vreo îmbunătățire în modul în care își desfășura activitatea. În aceste condiții, responsabilul departamentului Home a început să aibă discuții punctuale cu petenta, fiindu-i atrasă atenția că este imperios necesar să-și schimbe modul în care își îndeplinește atribuțiile. Existau colegi care se simțeau nedreptățiți că depun o cantitate de muncă dublă comparativ cu petenta și că, de multe ori, trebuiau să termine și ceea ce petenta avea de făcut și nu finaliza în timp optim.

14. După o perioadă de 2 săptămâni, în data de 29.04.2021, responsabilul departamentului Home a transmis directorului de magazin evaluarea făcută petentei cu următoarele precizări „după o perioadă de aproape două săptămâni, consider că nu se pliază pe necesitățile departamentului Home. Se mișcă foarte încet, greșeli de încărcare a mărfii, destabilizând buna funcționare a raionului” și cu calificativul „Nesatisfăcător”.

15. Reclamata precizează că, deși, în mod normal, în urma unei evaluări atât de slabe, se optează pentru încetarea activității în scopul de a nu irosi resursele companiei în instruirea unui angajat care nu corespunde standardelor Jumbo, directorul de magazin a dorit să-i mai acorde o șansă petentei și a decis mutarea acesteia la departamentul Bebe. Departamentul Bebe este cel mai ușor departament din cadrul magazinului, manipularea mărfii făcându-se cel mai ușor, fiind vorba de îmbrăcăminte și produse pentru bebeluși. În plus, acest departament are doi responsabili de departament: pentru secția de Bebe și Bebe îmbrăcăminte, considerându-se că se poate acorda o atenție sporită petentei.

16. Deși au observat încă de la început că petenta se mișcă foarte încet, responsabilii de departament au încercat o abordare calmă, chiar părintească de multe ori, s-a încercat impulsionarea acesteia prin toate mijloacele. Indiferent de abordarea avută, petenta nu și-a schimbat deloc ritmul de lucru, ajungându-se din nou, la împovărarea colegilor de departament cu munca pe care aceasta nu reușea să o finalizeze.

17. În data de 21.05.2021, responsabilul departamentului Bebe a transmis către directorul de magazin o evaluare în care preciza „Consider că (numele petentei) are o eficiență slabă sub presiune, carențe în comunicare, neintegrandu-se în colectivul departamentului. Face greșeli de încărcare la raft, des spune că înțelege tot ceea ce i se transmite”, și se acordă calificativul „Nesatisfăcător”. Deși evaluarea era foarte slabă, directorul de magazin a insistat să-i mai acorde încă o șansă petentei.

18. În data de 11.06.2021, responsabilul departamentului Bebe, transmite o nouă evaluare în care comunică următoarele: "Angajata (numele petentei) și-a desfășurat activitatea pe raionul Bebe timp de mai multe săptămâni, dar în această perioadă s-a dovedit ca nu a putut ține pasul cu cerințele departamentului. Pe parcursul acestei perioade am avut mai multe discuții despre faptul că trebuie să se schimbe (comportament, competențe), dar nu s-a întâmplat acest lucru”, însoțită de calificativul "Nesatisfăcător". În urma celei de-a doua evaluări primite din partea responsabilului departamentului Bebe, directorul de magazin a luat decizia de a înceta colaborarea cu petenta, considerând că, prin continuarea activității, ineficiența sa va îngreuna munca din cadrul departamentului Bebe.

19. Reclamata mai precizează faptul că în urma deciziei luate de conducerea companiei Magazinul Jumbo Constanța a schimbat grila de salarizare a salariaților, petentei i-a fost acordată mărirea de salariu de la 2.300 lei brut, la 2.600 lei brut, mărire



care s-a aplicat de la data de 01.05.2021.

20. Petenta a depus dovada concretă a stării de graviditate, în data de 10.06.2021, respectiv adeverința medicală care atesta „sarcina 6-7 săptămâni în evoluție”. La data de 27.05.2021, petenta a prezentat o adeverință în care se precizează doar „sarcina incipientă”, dată la care responsabilul departamentului resurse umane i-a recomandat să prezinte o adeverință care să ateste cu certitudine starea de graviditate precum și evoluția sarcinii, așa cum prezintă toate salariatele care informează asupra stării de graviditate.

21. Evaluările aferente activității profesionale desfășurate de petentă au avut loc la data de 29.04.2021, respectiv 21.05.2021 - anterior datei de 27.05.2021 când a prezentat prima adeverință, iar a treia evaluare a fost efectuată în data de 11.06.2021, dată deja programată potrivit planificării evaluării personalului în perioada de probă, respectiv la o aproximativ 3 săptămâni, o lună, 3 săptămâni, etc. de la angajare.

22. Reclamata concluzionează că în aceste condiții, petenta s-a dovedit că nu corespunde standardelor Jumbo înainte de anunțarea stării de graviditate, indiferent de câte șanse i-au fost acordat, motiv ce a atras decizia directorului de magazin de a înceta colaborarea cu aceasta.

23. Astfel, reclamata indică faptul că în conformitate cu dispozițiile Legii nr.53/2003 modificată și republicată, art.31, alin.3, potrivit căroră „pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”, reclamata a dispus încetarea colaborării, uzitând de un drept conferit de legislația în vigoare, nerezistând niciun moment, nicio intenție de discriminare, cum în mod vădit tendențios interpretează petenta.

24. Reclamata arată că în cadrul companiei există salariați de mai multe etnii, salariați persoane cu dizabilități, persoane cu handicap fizic, angajați provenind din categorii defavorizate etc., în acest sens, precizând nominal persoane de etnie romă, turcă.

25. Totodată, reclamata precizează, oferind exemple concrete, că salariatele însărcinate care își îndeplinesc cu seriozitate și profesionalism atribuțiile de serviciu sunt mutate pe departamente în care există cea mai ușoară muncă, în speță pe departamentul Bebe.

IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

I. Constituția României

Art. 16

(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Art. 26

(1) Autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată.

(2) Persoana fizică are dreptul să dispună de ea însăși, dacă nu încalcă drepturile și libertățile altora, ordinea publică sau bunele moravuri.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2.

(1) Potrivit prezentei ordonanțe, 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, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Art. 7. Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 10. -(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare

2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariată/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la

- 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal.
- d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;
- e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.
- (7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.
- (9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională

26. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

27. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

28. 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 trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

29. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

30. În speța de față, Colegiul director reține că petenta reclamă faptul că a fost discriminată pe baza criteriului maternității întrucât, la aflarea de către angajator a faptului că este însărcinată, acesteia i s-a desfăcut contractul de muncă pe perioadă de probă.

31. Reclamatul a arătat că petentei i s-a desfăcut contractul de muncă pe perioadă de probă pentru motive imputabile acesteia deoarece, deși petenta a fost mutată la un departament mult mai ușor, după ce se constatare că nu reușise să-și îndeplinească sarcinile la un alt departament, nici la cel de-al doilea nu a avut rezultate pozitive, angajatorul fiind nemulțumit de modalitatea în care-și desfășura atribuțiile. Totodată, reclamata a arătat că există angajate care se află în concediul de maternitate sau de creștere copil care au un contract valabil cu angajatorul.

32. Astfel, Colegiul director constată că petentei i s-a desfăcut contractul de muncă pe perioada probei din cauza ineficienței, cf. art.31, alin.3, Legii nr.53/2003 modificată și republicată, potrivit căreia *„pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”*

33. Față de criteriul etnic pe care petenta îl indică a fi la baza presupusei discriminări, Colegiul director, din probele depuse la dosar, constată că aspectul etnic nu ar fi fost dezbătut în vreun fel de reclamată. Mai mult, din probele depuse la dosar, nu reiese că i s-ar fi aplicat un tratament discriminatoriu petentei. Există doar fotografii privind o conversație pe o aplicație telefonică în care o colegă îi relatează petentei faptul că directorul ar fi râs când a aflat că este gravidă. Despre acest aspect relatează și petenta în sesizare, susținând că l-ar fi discutat față în față cu directorul, acesta explicându-i că reacția sa a fost generată de faptul că o consideră prea tânără pentru a deveni mamă. Astfel, Colegiul director constată că faptele prezentate nu au fost dovedite.

34. Pentru cele argumentate mai sus, Colegiul director, în unanimitatea membrilor prezenți la ședință, constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriile invocate (maternitate și etnie) și faptele sesizate și, totodată, faptele nu au fost probate.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate.
2. O copie se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: -

VI. 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

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

MOȚA Maria - Membru

**Data redactării: 21.11.2022
H.G./A.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.

