



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 586
din data de 05.10.2022

Dosar nr. 749/2021
Petiția nr. 6896/15.09.2021
Petenți:

Reclamați: - **KAUFLAND ROMÂNIA S.C.S.**
- - manager Magazinul KAUFLAND
- - responsabil Resurse Umane

Obiect: discriminarea la locul de muncă

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

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. **KAUFLAND ROMÂNIA S.C.S.** cu sediul în București, str. Barbu Văcărescu nr. 120-144, sector 2

– manager Magazinul KAUFLAND din Valea Roșie Craiova, cu sediul în Craiova, Calea București, nr. 72, jud. Dolj

– responsabil Resurse Umane, Magazinul KAUFLAND din Valea Roșie Craiova, cu sediul în Craiova, Calea București, nr. 72, jud. Dolj

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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresele înregistrate sub nr.6896/10.11.2021 au fost citați petenții, iar prin adresele înregistrate sub nr. 8479/10.11.2021 au fost citate părțile reclamate, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 9021/02.12.2021 petenții depun completări la petiție, care sunt comunicate părților reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 9771/27.12.2021.

7. Partea reclamată KAUFLAND ROMÂNIA S.C.S depune punctul de vedere înregistrat sub nr. 9118/03.12.2021, iar prin adresa înregistrată sub nr. 9439/14.12.2021 depune precizări.



8. Partea reclamată L.P. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 9440/14.12.2021, iar partea reclamată O.R. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 9441/14.12.2021.

9. Prin adresele înregistrate sub nr. 727/31.01.2022, nr. 728/31.01.2022 și nr. 729/31.01.2022, părțile reclamate depun puncte de vedere care sunt comunicate petenților prin adresa înregistrată sub nr. 1006/09.02.2022.

10. Petenții depun concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 1850/14.03.2022

III. Susținerile părților **Susținerile petenților**

11. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 6896/15.09.2021 petenții, frați, persoane cu deficiențe de auz, grad accentuat, au lucrat, în perioada 22 februarie - 21 mai 2021, cu contract pe perioada determinată de trei luni ca lucrători comerciali la magazinul Kaufland din Valea Roșie Craiova, cu program de 4 ore pe zi. La expirarea celor trei luni de contract au primit câte o decizie de încetare a contractului de muncă, atât personal, cât și prin curier. Nu au semnat aceasta decizie, semnătura nefiind oricum necesară.

12. Petenții susțin că, fiind persoane cu dizabilități, nu au beneficiat de sprijinul necesar pentru a-și desfășura activitatea în bune condiții, managerul societății nu le-a asigurat interpret în limbajul semnelor (LMG) în nicio împrejurare în timpul celor trei luni, nici măcar la semnarea contractului de muncă sau când i-a chemat la sfârșitul celor trei luni pentru a semna decizia de încetare a contractului, deși magazinele Kaufland din România au o convenție cu ANSR (Asociația Națională a Surzilor din România) pentru asigurarea interpretariatului în astfel de situații. La semnarea contractului, petenții au solicitat pe Web un interpret autorizat ANSR pe care îl cunoșteau, în cadrul proiectului Voci pentru mâini, dar managerul nu i-a permis să facă traducerea și a refuzat serviciile acestuia și atunci și mai târziu.

13. Lipsa de comunicare și neînțelegerile au continuat pe parcurs, părțile reclamate L.P. și O.R. nu au comunicat cu petenții pentru a le explica clar atribuțiile și, deși la interviu li s-a promis ca vor primi fiecare un anumit sector de responsabilitate, ulterior partea reclamată L.P. le-a dat sarcini în tot magazinul, fără să le explice ceea ce trebuie să facă. Nu le-a trimis niciodată un mesaj scris sau pe telefon, nu a încercat să comunice cu ei, deși aceștia înțeleg limba scrisă în termeni simpli, dar nu și limbajul administrativ. Nu puteau face labiolectura din cauza purtării măștii de protecție.

14. Petenții arată că responsabilii de tură s-au purtat bine și au încercat să îi integreze în colectiv și să îi încurajeze, dar partea reclamată L.P. a avut o atitudine distantă și a evitat contactul cu ei. De la partea reclamată O.R. petenții au primit un singur mesaj pe telefon, în schimb mama lor a primit câteva apeluri telefonice, prin care se plângea de ei.

15. Ulterior, au fost puși să semneze acte adiționale la contract, care stabileau programul săptămânal de lucru, și care le-au fost prezentate mult mai târziu, pe data de 7 mai, după ce decizia de încetare a contractului fusese semnată și emisă pe data de 26 aprilie. Aceste acte adiționale ar fi trebuit să fie semnate, în cunoștință de cauză, la începutul fiecărei săptămâni de lucru. Se arată că există diferențe între programul de lucru afișat cu două săptămâni înainte la afișierul magazinului și pe care ei l-au respectat, și programul din actele adiționale.

16. Prin completările aduse la petiție ca urmare a comunicării citațiilor, petenții susțin că regimul persoanelor cu handicap din România poate fi caracterizat ca fiind destul de complex, cauzele țin în primul rând de atitudinea majoritară care tratează

handicapul ca fiind un element de natură să tulbure starea de liniște relativă pe care persoanele sănătoase caută să o permanentizeze cu orice preț.

17. Petenții susțin că nu au știut că primele 45 zile din durata contractului de 3 luni au fost considerate zile de probă, pentru că nimeni nu le-a explicat acest lucru. În acea perioadă, petentul a avut două urgențe stomatologice pentru extracția unor măsele de minte, fapt care l-a obligat să anunțe schimbarea de program doar cu o zi înainte, schimbările de program erau un lucru frecvent pentru personalul magazinului, avizierul fiind plin de modificări.

18. Pentru că în general conducerea magazinului nu a încercat să comunice cu ei în scris, au avut ca model de lucru activitatea colegilor de tură, care aveau mai multă experiență și care poate își permiteau mai multe decât le era îngăduit unor începători a căror activitate era observată mai atent.

19. Pentru alte persoane surde angajate de magazinele Kaufland s-a asigurat traducerea în LMG (magazinul din 1 Mai Craiova) și chiar au primit contract de muncă pe perioadă nedeterminată (exemplu: magazinele Kaufland din Slatina). Anterior, petenta a mai lucrat la McDonalds cu contract pe perioadă nedeterminată, contract la care a renunțat prin demisie pentru a veni la Kaufland.

20. Petenții arată că au depus petiție și la ITM Dolj, în care sesizau anumite nereguli și au primit răspuns de la ITM București, care le preciza că potrivit art. 10 alin. 2 din Legea nr. 27/2020, ANEPIS, prin agențiile teritoriale, verifică respectarea dispozițiilor legale cu privire la accesul la interpret în limbajul semnelor, iar potrivit art. 18 - 20 din OG nr. 137/2000, CNCD este instituția responsabilă să investigheze faptele sau actele de discriminare.

21. Se depun înscrișuri.

Susținerile părții reclamate Kaufland România S.C.S.

22. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9118/03.12.2021, partea reclamată solicită clasarea petiției, prin neindicarea criteriului care a stat la baza presupusei fapte de discriminare, precizarea unui tratament diferențiat a unor situații anologice.

23. Partea reclamată arată că petenții au fost angajați în baza unor contracte individuale de muncă, pe perioadă determinată de timp, de 3 luni, care au încetat în temeiul dispozițiilor art. 56 alin.(1) lit. i) din Codul muncii, fiind informați cu privire la durata pentru care au fost încheiate contractele individuale de muncă.

24. Din punctul de vedere a părții reclamate, relațiile de muncă s-a desfășurat în mod normal, neavând nimic de reproșat în legătură cu activitatea prestată de petenți, activitate prestată în baza fișei de aptitudini și în baza atribuțiilor cuprinse în fișa de post.

25. Potrivit contractelor individuale de muncă, activitatea petenților s-a desfășurat în cadrul departamentului vânzări al magazinului Kaufland România SCS 3700 din localitatea Craiova, având funcția de lucrători comerciali. Din fișele de post aceștia aveau trasate sarcini în magazin în cadrul mai multor departamente: Proaspete, Marfă, Case. Atribuțiile de serviciu nu au fost limitate la un singur sector de activitate, îndeplinind sarcini în tot magazinul. În legătură cu diferențele la nivelul programului de lucru se arată că, la nivelul companiei, activitatea se desfășoară în baza unei programări prealabile, aduse la cunoștința salariatului și agreată împreună cu acesta. După întocmirea planificării pot apărea situații care să conducă la necesitatea modificării inițiale, cauze generate de: intrarea în concediu medical a unor salariați cu consecința modificării programului de lucru al tuturor celorlalți în vederea satisfacerii nevoilor societății în acel moment, vârf de activitate în cadrul aprovizionării sau derularea unor promoții care generează aflux mare de clienți și, implicit concursul mai multor salariați într-o anumită arie de activitate.

26. Petenților nu li s-a solicitat în niciun moment să presteze muncă peste programul normal de lucru, activitatea desfășurându-se în cadrul trasat de CIM, în limitele duratei muncii stabilite, prestarea muncii suplimentare fiind interzisă în situația angajaților cu CIM cu timp parțial, lucru verificat de multiple ori în cadrul controalelor efectuate de Inspectoratul teritorial de Muncă, nefiind constatate abateri de la această interdicție.

27. La nivelul societății, încă din anul 2019, se desfășoară programul ACCES – Angajare de Candidați cu Cerințe și Evoluții Speciale, program specializat în angajarea și integrarea la nivelul Kaufland a persoanelor cu dizabilități, în cele peste 90 de locații regăsindu-se un număr de 379 de persoane cu dizabilități în 129 de magazine, depozite și HQ.

28. În ceea ce privește asigurarea prezenței unui interpret în limbajul semnelor la momentul semnării contractelor se menționează că aceasta nu era necesară deoarece toate detaliile pe care petenții trebuiau să le cunoască și să le înțeleagă se aflau consemnate în interiorul documentelor, în scris, în limba română, într-un limbaj accesibil, care să permită înțelegerea și să nu dea curs interpretărilor.

29. Prin precizările depuse, partea reclamată arată că petenților le-a fost comunicată câte o ofertă de muncă, valabile până la data de 19.02.2021, prin intermediul căreia au fost înștiințați cu privire la principalele elemente ale contractelor individuale de muncă, respectiv: durata contractelor, data de începere a activității, durata concediului de odihnă, perioada de preaviz, salariul de bază brut, durata programului de lucru și durata perioadei de probă. Petenții au semnat CIM în data de 15.02.2021, ceea ce înseamnă că aceștia au studiat și înțeles informațiile comunicate, le-au acordat, iar prin semnarea documentelor și-au asumat toate implicațiile existente în cadrul unui raport de muncă.

30. Se depun înscrisuri.

Susținerile părții reclamate L.P.

31. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9440/14.12.2021, partea reclamată solicită clasarea petiției pentru neindicarea criteriului care a stat la baza presupusei fapte de discriminare și respingerea petiției având în vedere că din acțiunile descrise de petenți nu reiese manifestarea vreunui comportament discriminatoriu.

32. În calitatea sa de manager de magazin, partea reclamată consideră că nu poate fi acuzat de acte sau fapte discriminatorii pe perioada de 3 luni când petenții au fost salariați societății, iar în ceea ce privește necesitatea prezenței unui interpret în limbajul semnelor la momentul semnării CIM nu se justifică, din moment ce toate clauzele acestora au fost clar și complet exprimate în scris, prezența petenților în data de 15.02.2021 la societate pentru a semna documentele demonstrând faptul că au înțeles și consimțit oferta de muncă.

33. În legătură cu activitatea pe care cei doi petenți au fost răspunzători să o presteze, aceasta varia în funcție de necesitățile de la acel moment din magazin, toate atribuțiile fiind enumerate și detaliate în fișele de post, nefiind nevoie de completări sau adăugiri, pentru a comunica înscris cu aceștia.

Susținerile părții reclamate O.R.

34. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9441/14.12.2021, partea reclamată consideră că petenții nu au indicat vreun criteriu de discriminare, iar din acțiunile descrise de petenți nu reiese manifestarea vreunui comportament discriminatoriu. Aceasta nu este responsabilă de trasarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu către salariați, toate sarcinile de serviciu și atribuțiile salariaților fiind dezvoltate în mod clar și suficient de complexe în fișele de post, putând fi completate cu alte sarcini sau atribuții trasate de superiorul ierarhic.

35. În privința atribuțiilor ce îi revin în calitate de responsabil resurse umane, partea reclamată consideră că a comunicat salariaților toate informațiile necesare și utile și nu a fost vorba despre acte sau fapte de discriminare. Una din atribuțiile sale de serviciu era evidența prezenței la lucru a personalului de la sediul societății, fiind necesară verificarea cardurilor salariaților, motiv pentru care le-a solicitat petenților cardurile de acces, procedură ce se efectuează cu toți salariații.

IV. Cadrul legal aplicabil

36. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Declarația Universală a Drepturilor Omului**

Art. 23

"Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă".

✓ **Constituția României**

Art.1

(3): "România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate."

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

"(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. 41 - Munca și protecția socială a muncii

"(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)"

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

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."

✓ **Codul Muncii**

Art. 5

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

✓ **Legea nr. 27/2020 privind limba semnelor române**

Art. 5

”(1) Persoanele surde și/sau hipoacuzice au dreptul să folosească LSR în raporturile cu autoritățile și instituțiile centrale și locale, publice sau private, pentru a-și exercita drepturile cetățenești.

(2) Autoritățile și instituțiile centrale și locale, publice sau private, au obligația de a pune gratuit la dispoziția persoanelor surde și/sau hipoacuzice interpreți autorizați în LSR, conform legislației în vigoare.

(3) Accesul la interpret autorizat în LSR se acordă la cerere sau din oficiu.”

Art. 10

”(1) Nerespectarea dispozițiilor prezentei legi constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

(2) Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile teritoriale, verifică respectarea dispozițiilor prezentei legi și aplică sancțiunile contravenționale prevăzute la alin. (1).

(3) Anual, Agenția Națională Pentru Plăți și Inspecție Socială prezintă Guvernului un raport privind măsurile întreprinse în vederea respectării prevederilor prezentei legi, de către entitățile publice și private.”

✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Motivele de fapt și de drept

37. Colegiul director reține că petenții au fost angajați în baza unor contracte individuale de muncă, pe perioadă determinată de timp, de 3 luni, iar, la expirarea termenului, nu li s-a mai prelungit contractul de muncă.

38. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu

modificările și completările ulterioare, 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.

39. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

40. 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

41. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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.

42. 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.

43. Din înscrisurile depuse la dosar de către petenți, Colegiul director reține că motivul, criteriul care a stat la baza presupusului tratament diferențiat, îl constituie criteriul invocat dizabilitate (handicap accentuat permanent, grad invaliditate III, cod afecțiune H91 - Alte pierderi ale auzului) - (deficiență de auz accentuat).

43. 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.

44. Prin raportare la cele menționate mai sus, Colegiul director reține faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

45. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 O.G. nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

46. Din înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director reține că, la data semnării contractelor de muncă, un interpret ce deține certificat în limbajul semnelor mimico-gestual a fost contactat de către petenți, prin conexiune online și a interpretat în mare parte prevederile contractului.

47. Petenții au fost angajați ai Kaufland Romania SRL în baza unor contracte individuale de muncă, pe perioadă determinată, respectiv 3 luni, care au încetat în conformitate cu prevederile art. 56 alin. (1) lit. i) din Codul muncii. La semnarea contractelor, petenții au fost informați cu privire la durata contractului (3 luni), locul de desfășurare al activității (departamentul Vânzări) și funcția deținută (lucrător comercial) pe care le-au agreat, prin semnarea documentelor. De asemenea, atribuțiile de serviciu din fișelor de post erau descrise într-un limbaj accesibil care să permită înțelegerea și să nu dea curs interpretărilor, sarcinile fiind bine trasate.

48. Conform înscrisurilor depuse la dosar de către părțile reclamate, Colegiul director reține că relațiile de muncă s-au desfășurat în mod normal, neexistând nicio nemulțumire din partea acestora sau vreo sancțiune disciplinară în sarcina petenților. Activitatea petenților se desfășura în baza unor programări prealabile, aduse la cunoștința salariatului și agreate de aceștia. După întocmirea planificărilor au existat situații care au condus la modificări ale programului de lucru (concedii medicale, urgențe medicale), fără prestarea de ore peste programul normal de lucru.

49. Colegiul director constată că în speța supusă soluționării nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și presupusele fapte de discriminare reclamate.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa fapte de discriminare;*
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

*Data redactării: 27.12.2022
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu

