



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 73 din 21.02.2024

Dosar nr.: 201/2022

Petiția nr.: 2068/21.03.2022

Petentă:

Reclamate: .. SRL

Obiect: posibilă discriminare în domeniul muncii în baza criteriului de maternitate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate:

2. ...SRL

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. 2068/04.05.2022 și nr. 3138/04.05.2022 a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Prin petiția înaintată Consiliului pentru Combaterea Discriminării, petenta arată că a fost angajata părții reclamate în perioada 15.09.2021-12.12.2021 ocupând funcția de manager în activitate de turism, în baza a două contracte de muncă, respectiv CIM nr.64/15.09.2021 și CIM nr. 65/16.11.2021, ambele încheiate pe perioadă determinată.

6. Petenta precizează că la momentul semnării primului contract individual de muncă pe perioadă determinată, părțile au convenit un program de 8h/zi și o remunerație în cuantum de 6.000 lei brut. Ulterior semnării contractului, petenta a anunțat angajatorul de starea de graviditate despre care aflate.

7. Se arată că la data expirării perioadei determinate cuprinsă în CIM, respectiv la data de 16.11.2021, a fost emisă Decizia nr.2/2021 prin care s-a dispus încetarea raporturilor de muncă în raport de art.65 alin.1 litera i din Codul muncii. (expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată).

8. Petenta susține că, după recepționarea deciziei privind încetarea contractului individual



de muncă, a primit un nou contract privind același post, însă programul a fost modificat la 4h/zi și o remunerație în cuantum de 3.000 lei brut, asupra căruia a avut mai multe obiecții.

9. Se arată că deși în ultimul contract programul de muncă a fost înjumătățit, petenta aflându-se în Canada alături de soțul acesteia, a fost nevoită să desfășoare o activitate profesională corespunzătoare unei norme întregi în perioada 04.12.2021-11.01.2022, inclusiv la orele 4:00 dimineața, față de diferența de fus orar.

10. Petenta arată că deși CIM 65/16.11.2021 a fost încheiat pentru o perioadă determinată de 1 lună, aceasta a lucrat pentru partea reclamată la insistența acesteia, peste perioada contractuală. În acest sens se arată că niciodată nu a fost emisă o fisă a postului, astfel că situația contractuală a devenit în timp abuzivă, fiindu-i în sarcina petentei și alte atribuții din alte departamente precum „Vacanțe”, „Croaziere” ori „Contabilitate”.

11. În continuare petenta arată că pentru munca prestată, chiar și peste perioada contractuală, remunerația aferentă perioadei 12.12.2011-11.01.2022 a fost achitată cu întârziere la data de 03.01.2022, iar plata a fost efectuată din contul personal al administratorului reclamatei.

12. În contextul plăților efectuate cu întârziere, se arată că la data de 11.01.2022 petenta a fost informată pe telefonul personal de faptul că colaborarea dintre aceasta și partea reclamată a încetat, fiindu-i restricționat accesul la adresa de e-mail și la telefonul de serviciu.

13. Se precizează că ulterior înștiințării telefonice de încetare a raporturilor de muncă, petentei i-a fost solicitat restituirea laptop-ului și a telefonului de serviciu, asta deși aceasta nu se afla în Canada.

14. La data de 09.02.2022 petenta a formulat și înaintat angajatorului o notificare prin intermediul căreia a semnalat abuzurile la care aceasta a fost supusă, solicitându-i angajatorului despăgubiri, constând în salariile convenite și neachitate conform legii.

15. Petenta precizează că urmare a notificării trimise către angajator, la data de 03.03.2022 acesta din urmă a acuzat-o de deținere ilegală a bunurilor societății, amenințând-o cu plângeri penale solicitând despăgubiri în valoare de 25.000 Euro pentru pretinsele prejudicii aduse societății prin lipsa de folosință a bunurilor (laptop și telefon de serviciu).

16. În continuarea memoriului, petenta expune dificultățile întâmpinate în soluționarea situației tensionate, reiterând aspectul stării fiziologice de graviditate, arătând ca la scurt timp după înștiințarea reclamatei asupra acestei stări i-a fost emisă decizia de încetare a contractului de muncă încheiat pe perioadă determinată.

17. În contextul situației reclamate, se arată că la data de 01.03.2022 petenta a sesizat ITM Brașov aspectele privind munca nedeclarată de angajator, munca suplimentară efectuată de aceasta precum și orice altă neconformitate legală ce ar putea deriva din interacțiunea petentei cu partea reclamată.

18. Petenta prin apărător convențional a înaintat la dosar prin adresa nr. 3599/23.05.2022 o serie de înscrisuri reprezentând acțiunea întemeiată pe dreptul muncii înregistrată pe rolul Tribunalului București (dosar.7894/3/2022), precum și adresa privind imposibilitatea de prezentare în fața CNCD la termenul din 24.05.2022 motivat de împrejurarea că petenta nu se află în România, iar din cauza riscurilor privind sarcina, nu se poate deplasa cu avionul, precum și răspunsul primit de la ITM Brașov.

19. Se arată faptul că, din răspunsul primit de la ITM Brașov, se deduce că societatea reclamată a fost sancționată contravențional și obligată să încheie CIM pentru petentă, pe

perioada aferentă muncii prestate, mai mult a dispus cu caracter obligatoriu în sarcina reclamatei reconsiderarea contractului individual de muncă nr.65/16.11.2021 ca fiind încheiat cu normă întreagă. Referitor la protecția maternității la locul de muncă și nerespectarea Legii 319/2006, ITM- Brașov a învederat că se va emite un punct de vedere ulterior verificărilor efectuate de către serviciul securitate și sănătate în muncă din cadrul ITM Brașov .

20. Petenta învederează faptul că este discriminată în mod direct pe criteriul genului și al stării fiziologice de graviditate față de împrejurarea că în perioada ianuarie 2022, partea reclamată a angajat pe aceeași poziție din care petenta a fost înlăturată, alte două persoane, deși cu ocazia discuțiilor purtate în perioada expirării duratei de o lună a celui de-al doilea CIM, partea reclamată a invocat preținse dificultăți de ordin financiar care nu i-ar permite încheierea unui contract pe perioadă nedeterminată cu petenta.

21. Concluzionând memoriul formulat, petenta solicită admiterea petiției, precizând că întreaga situație sesizată, a dat naștere unei stări de stres permanent și oboseală cronică care în mod evident i-au cauzat petentei diverse probleme în sarcină.

22. În susținerea petiției, petenta a depus o serie de înscrisuri constând în : CIM nr. 64/15.09.2021, Decizia nr.2/16.11.2021, CIM nr. 65/16.11.2021, corespondență purtată prin poșta electronică între părțile litigante din perioada noiembrie 2021- martie 2022, extras privind plata efectuată de administratorul societății reclamate (contul personal) către petentă, Notificări emise de petentă la 09.02.2022 și 23.02.2022, răspunsul emis la data de 23.02.2022 a părții reclamate ca urmare a notificării primite din partea petentei.

Susținerile părții reclamate

23. Reclamata, prin notele scrise înregistrate sub nr. 3720/24.05.2022, solicită respingerea petiției, susținând că în raport de administrarea probatoriului, Colegiul director urmează să constate că petiția formulată de petentă are un rol pur vindicativ și șicanator la adresa acesteia, neputându-se reține în sarcina sa nicio urmă de discriminare la adresa petentei, cu atât mai puțin din motivele invocate de către aceasta.

24. Reclamata arată că în fapt, perioada martie 2020-martie 2022 industria Horeca a fost afectată de situația pandemică Covid-19, astfel că în preajma sărbătorilor de iarnă din cursul anului 2021, anticipând o posibilă creștere a activității societății, au hotărât angajarea unei persoane pe perioadă determinată, publicând în acest sens pentru publicul larg, anunțuri de angajare.

25. Se arată că la data de 15.09.2021 între petentă și aceasta a intervenit CIM nr. 64/15.09.2021, încheiat pe o perioadă determinată (16.09-16.11.2021), ulterior în cursul lunii octombrie 2021, petenta a transmis via e-mail faptul că este însărcinată fără a depune un certificat medical care să ateste starea acesteia.

26. Cu ocazia comunicării stării de graviditate, petenta i-a învederat faptul că nu-și va mai putea continua activitatea după data de 01.12.2021 întrucât urma să se relocheze în Canada, reclamata precizând că pentru a veni în sprijinul petentei, a convenit încheierea unui nou contract de muncă pe perioadă determinată de 1 lună cu program de muncă redus la 4h.

27. Reclamata arată că față de cele două contracte încheiate pe perioade determinate, nu avea nicio obligație legală și nici nu vreo asumare convențională, privind încheierea unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

28. Se arată că la momentul încetării de drept a raporturilor de muncă ca urmare ajungerii la termen a contractului, petenta avea în derulare câteva negocieri privind încheierea unor contracte de furnizare servicii de turism- constând în pachete de vacanță, astfel că reclamata a fost de acord cu propunerea petentei de a finaliza negocierilece erau în derulare, urmând să fie plătită pe baza de comision.

29. Reclamata precizează că până la momentul sesizării CNCD, petenta a formulat o serie de reclamații care au declanșat o serie de controale la sediul acesteia, iar în urma controalelor nu au fost relevate încălcări ale legislației privind aspectele sesizate prin prezenta petiție.

30. Se arată faptul că petenta s-a adresat inclusiv instanței de judecată solicitând :

- să se constate existența raportului de muncă cu normă întreagă și a efectelor acestuia începând cu data de 17.11.2021-12.12.2021;

- să se constate existența raportului de muncă cu normă întreagă și a efectelor acestuia începând cu data de 13.12.2021-11.01.2022;

- obligarea angajatorului la plata sumei de 6000 lei cu titlu de drepturi salariate pentru orele de muncă suplimentară (283 ore) și a zilelor de sărbători legale lucrate (5 zile) pe toată perioada derulării raporturilor de muncă, precum și la plata contribuțiilor sociale datorate pentru perioada 17.11.2021-11.01.2022;

- obligarea angajatorului la plata dobânzilor legale penalizatoare calculate asupra sumelor datorate cu titlu de drepturi salariale de la data rămânerii definitive a hotărârii și până la data plății efective, inclusiv la plata unei despăgubiri egale cu indemnizația pentru concediul de maternitate la care sunt îndreptățită;

- obligarea angajatorului la plata sumei de 12.000 Euro la cursul BNR din data plății efective, cu titlu de daune morale, precum și a cheltuielilor de judecată.

31. Referitor la aspectele sesizate de petentă, privind lipsa fișei postului, partea reclamată precizează faptul că în raport de prevederile legale (Codul Muncii) microîntreprinderile nu mai au obligația încheierii unor astfel de fișe, ca o măsură de debirocratizare a activității acestora.

32. Referitor la aspectele reclamate de petentă, privind aspect care ar fi generat activități extinse ce depășeau programul de lucru, respectiv faptul că aceasta era contactată de clienți pe telefoanele de serviciu, partea reclamată arată că inclusiv pe site-ul societății, la rubrica contact, este prevăzut programul de muncă respectiv intervalul orar zilnic, astfel că petenta nu avea nicio obligație de a răspunde la telefoane peste orele de programul afișat pe site, mai mult decât atât aceasta putea închide telefoanele la terminarea programului. În acest sens, reclamata precizează că nu a existat niciodată o astfel de solicitare către angajații săi, respectiv de a-ți oferi disponibilitatea peste programul de lucru.

33. Referitor la acuzațiile petentei vizând ignorarea stării acesteia de maternitate motivat de împrejurarea că ulterior anunțării angajatorului de situația sa, fără a depune dovezi medicale în acest sens, astfel cum prevede OUG 96/2003 care enunță că se impune atașarea actului medical care să ateste starea sa, însă chiar și așa, se arată faptul că societatea angajatoare a respectat cerințele minimale impuse de actul normativ enunțat, arătând că petenta lucra de acasă.

34. În legătură cu starea de graviditate pe care petenta o indică drept criteriu, partea reclamată arată faptul că în data de 19 aprilie 2022, după efectuarea controalelor ITM, respectiv după depunerea acțiunii în instanță și chiar după momentul depunerii prezentei



petiții, petenta a comunicat părții reclamate prin poșta electronică un certificat medical datat 30.09.2021 și o notificare datată 10.01.2022, aspect în raport de care se arată în fapt reaua credință a petentei în formularea reclamațiilor, întrucât înscrisurile nu au fost comunicate astfel cum prevede OUG 96/2003, prin urmare nu se poate reține culpa părții reclamate în sensul solicitat de petentă.

35. Referitor la aspectele reclamate de petentă în sensul în care era epuizată de munca condiționată de fusul orar România- Canada, partea reclamată precizează faptul că relocarea petentei s-a făcut în interesul acesteia personal, aspect pe care angajatorul l-a înțeles și nu poate fi vorba de o delegare ori o detașare.

36. Referitor la aspectul perioadei determinate din cele două contracte de muncă, partea reclamată arată faptul că încheierea unor astfel de contracte a fost determinată de situația epidemiologică mondială, în sensul în care majoritatea populației avea limitat dreptul de deplasare, și implicit nevoia de achiziționare a pachetelor turistice pe care le comercializa, era scăzută. În acest context se arată că este justificată măsura încheierii de contracte de muncă pe perioade determinate având în vedere raportul de cauzalitate dintre situația generată la nivel mondial de COVID 19 și cererile de achiziție a pachetelor turistice.

37. În contra argumentelor aduse de petentă, partea reclamată arată că și în situația ipotetică în care în locul petentei, ar fi fost angajat un bărbat (care în mod evident nu putea invoca o stare de graviditate), contractul semnat pe perioadă determinată ar fi încetat în aceleași condiții, respectiv prin ajungerea la termen. Prin urmare, starea de graviditate nu a reprezentat un motiv de încetare a CIM pe perioadă determinată, ci ajungerea acestuia la termen.

38. Partea reclamată arată faptul că la momentul efectuării controlului de către ITM, echipa de control a constatat faptul că petenta a fost plătită în perioada 17.11.2021-.16.12.2021 cu un salariu în cuantum de 6.000 lei, respectiv pentru 8 ore, deși aceasta lucra doar 4 ore, însă petenta a omis să învedereze Consiliului acest aspect.

39. Referitor la aspectele reclamate de petentă privind plata cu întârziere a salariului, partea reclamată arată că acuzațiile acesteia sunt nefondate întrucât plata salariilor s-a efectuat în data de 10 a lunii. Mai mult decât atât, chiar ITM-ul prin raportul de control a constatat faptul că plata salariilor a fost efectuată pentru toți salariații în aceeași zi, echipa de control constatând că nu s-au înregistrat restanțe cu privire la plata drepturilor salariale pe perioada 01.09.2021-28.02.2022 – pagina 5 din anexa la procesul verbal ITM 6389 referitor la drepturile salariale.

40. În speța dedusă analizei, nu se poate identifica nicio diferență raportat la comportamentul față de ceilalți angajați sau colaboratori ai societății reclamate și petenta.

41. Criteriul invocat de către petentă a fost sexul și starea de graviditate, fără însă a fi dovedit prin probe, mai cu seamă că nu rezultă nici din starea de fapt logică și rezonabilă. Acest criteriu propus nu ar putea fi luat în considerare, deoarece nu ar fi reprezentat oricum o piedică sau îngreunare în desfășurarea activității petentei dacă angajatorul nu ar mai fi dorit continuarea relațiilor de muncă cu aceasta, plus că semnarea CIM pe o durată determinată s-a întâmplat înainte ca societatea să afle despre starea de graviditate, deci nu ar fi putut în orice caz fi un criteriu în acest sens.

42. Reclamata solicită Consiliului să constate inexistența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și pretinsul tratament diferențiat, întrucât petenta nu a reușit să dovedească acest raport de cauzalitate, deoarece acesta nu există. Se arată că tratamentul

diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege, or dreptul la muncă al petentei nu a fost nicicând afectat, angajatorul a respectat prevederile CIM, mai mult decât atât a prelungit odată durata contractuală deoarece societatea mai avea de încheiat câteva conturi pentru care era necesară expertiza petentei.

43. De asemenea, partea reclamată precizează că a încheiat contracte pe perioade determinate și cu angajați de sex masculin, nefiind o practica adoptată doar în cazul angajatelor de sex feminin.

44. Concluzionând punctul de vedere, partea reclamată solicită respingerea petiției apreciind că nu ne aflăm în prezența unei discriminări, nefiind, de altfel îndeplinite cumulativ condițiile pentru existența acesteia.

45. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată a depus o serie de înscrisuri constând în: Procesul verbal încheiat de ITM la data de 23.03.2022, Procesul verbal încheiat de ITM la data de 13.04.2022 cu privire la SSM, CIM 64/2021, CIM 65/2021, corespondență purtată cu petenta prin poșta electronică.

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

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, categoriei 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) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariațul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariațul se află în concediu paternal.
- d) salariața/salariațul se află în concediul de îngrijitor;
- e) salariața/salariațul 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/salariațul 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/salariațul are dreptul la un program de reintegrare profesională

Codul Muncii

Art. 82. - (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu

contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 83. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

Art. 55. - Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege

Art. 56. Alin (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

Motive de fapt

46. 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.

47. 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 analoge 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.

48. 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.

49. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

50. 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.).

51. 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.

52. Această legătură de cauzalitate rezultă 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 reclamante.

53. 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 desfășurat contractul de muncă, iar munca prestată până la încetarea efectivă a relațiilor contractuale nu a fost remunerată corespunzător și cu întârziere .

54. Reclamatul a arătat că relațiile contractuale între aceasta și petentă au încetat ca urmare a ajungerii la termen a contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată .

55. Astfel, Colegiul director constată că petentei i-a încetat contractul conform art.56 alin.1 lit. i, din Codul Muncii respectiv la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată.

56. Față de criteriul gravidității pe care petenta îl indică a fi la baza presupusei discriminări, Colegiul director, din probele depuse la dosar, constată că maternitatea nu a fost aspectul în raport de care au încetat cele două contracte individuale de muncă.

57. În fapt, Colegiul director reține faptul că, astfel cum partea reclamată a precizat, în perioada martie 2020- martie 2022 în raport de situația pandemică, activitatea comercială a acesteia a fost redusă, iar anticipând o posibilă creștere a volumului de lucru strict pe perioada sărbătorilor de iarnă, conducerea societății a hotărât angajarea unei persoane pe perioadă determinată, pentru a se asigura că vor putea face față solicitărilor potențialilor clienți care-și doreau pachete turistice aferente perioadei sărbătorilor de iarnă.

58. Analizând probatoriul depus în cauza dedusă analizei, Colegiul director constată că petenta a sesizat situația acesteia către ITM Brașov iar prin mijlocirea instanței de judecată a solicitat recunoașterea timpului de muncă efectiv lucrat, plata sumelor datorate și restante cât și obligarea angajatorului la plata unor daune morale.

59. În ceea ce privește aspectele reținute de echipa de control a ITM Brașov prin Procesul Verbal de control 6389/23.03.2022, Colegiul director constată că partea reclamată a fost sancționată cu avertisment pentru aspecte ce țin de nerespectarea unor prevederi din Codul muncii, dar care nu privesc starea de maternitate a petentei, singura sancțiune fiind dată pentru activitatea desfășurată de petentă după încetarea celui de-al doi-lea contract.

60. Referitor la acțiunea formulată în instanță, înregistrată sub nr. 7894/3/2022 pe rolul

Tribunalului București- secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Colegiul director analizând portalul instanțelor de judecată, constată că la data de 24.10.2022, instanța soluționând cauza a dispus : „Admite în parte cererea de chemare în judecată. Constată că în perioada 17.11.2021 – 12.12.2021 între reclamantă și pârâtă a existat un raport de muncă, reclamanta având funcția de Manager în activitatea de turism (COD COR 143908) și un salariu de bază lunar brut de 6000 lei pentru un program normal de lucru de 8 ore/zi. Obligă pârâta să calculeze, să rețină și să vireze contribuția de asigurări sociale, contribuția de asigurări sociale de sănătate și impozitul pe venit datorate de reclamantă, în condițiile legii, pentru veniturile salariale obținute în baza raportului juridic de muncă constatat mai sus. Respinge în rest celelalte pretenții. Respinge cererea reclamantei de obligare a pârâtei la plata cheltuielilor de judecată ca neîntemeiată Executorie provizoriu de drept. Cu apel în 10 de zile de la comunicare ” - Hotărâre nr. 6649/24.10.2022 ”

61. Hotărârea a fost contestată de petenta din prezenta cauză, iar Curtea de Apel București, investită cu soluționarea căii de atac a apelului a dispus : „Admite apelul formulat de apelanta reclamantă ...împotriva sentinței civile nr. 6649/24.10.2022 în contradictoriu cu intimata pârâtă C.SRL. Schimbă în parte hotărârea apelată în sensul constatării că și în perioada 13.12.2021-16.12.2021 între reclamantă și pârâtă a existat un raport de muncă, reclamanta având funcția de Manager în activitatea de turism (COD COR 143908) și un salariu de bază lunar brut de 6000 lei pentru un program normal de lucru de 8 ore/zi și obligării pârâtei să calculeze, să rețină și să vireze contribuția de asigurări sociale, contribuția de asigurări sociale de sănătate și impozitul pe venit datorate de reclamantă, în condițiile legii, pentru veniturile salariale obținute în baza raportului juridic de muncă constatat mai sus. Păstrează în rest sentința apelată. Obligă intimata la plata către apelantă a sumei de 1.000 lei reprezentând cheltuieli de judecată în apel. Definitivă.” –Hotarare nr 6022/27.11.2023”

62. Astfel, analizând soluția definitivă a instanței de judecată și văzând conținutul actului de control emis de autoritatea competentă în materie (ITM), Colegiul director constată că nu există o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și situația deja analizată de instituțiile mai sus enunțate.

63. Colegiul reține că în virtutea principiului inversării sarcinii probei, partea reclamată a probat și argumentat încetarea contractelor individuale de muncă încheiate cu petenta.

64. Astfel, rațiunea încetării celor două CIM a fost dată de prevederile legale în materie, în speță art. 56 alin.1 lit.i Codul Muncii, conform căruia contractul individual de muncă încetează de drept prin ajungerea la termen.

65. Potrivit O.G. nr. 137/2000 republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată, în caz contrar, speța ce face obiectul analizei Colegiului director, devine un litigiu de muncă.

66. De asemenea, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, 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.

67. Pentru cele mai sus argumentate, Colegiul director, în unanimitatea membrilor prezenți



la ședință, constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare- hărțuire la locul de muncă, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriile invocate (maternitate și etnie) și faptele sesizate, astfel că în lipsa unui raport de cauzalitate, speța îmbracă forma un litigiu de muncă.

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 hărțuire. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptele reclamate.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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:

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: C.G.
Data redactării: 23.02.2024

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

