



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 131 din 06.03.2019

Dosar nr.: 538/2017

Petiția nr.: 5269/10.10.2017

Petent:

Reclamat: - manager case Carrefour ..
- director zonă Carrefour România
- director magazin Carrefour ..
- manager case Carrefour ..
- HR
- șef case Carrefour ..
- șef case Carrefour ..
- șef case Carrefour ..
- șef case Carrefour ..

Obiect: tratament diferențiat aplicat petentei de către conducerile unităților unde a lucrat, și anume, nu i-a fost negociat salariul, excluderea de la formarea profesională, nu a primit prima de vacanță în același quantum cu al colegilor, valoarea cuponului de Crăciun a fost mai mică, fiind tratată ca o casieră venită de la Carrefour .. care **a dat o gaură**

I. Numele, domiciliul și sediul părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr. 5.269/10.10.2017, petenta reclamă faptul că părțile reclamate i-au aplicat un tratament diferențiat și anume nu i-a fost negociat salariul, excluderea de la formarea profesională, nu a primit prima de vacanță în același quantum cu al colegilor, valoarea cuponului de Crăciun a fost mai mică, fiind tratată ca „o casieră venită de la Carrefour .. care a dat o gaură,,

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare.

5. Prin adresa cu nr. 5269 din 26.10.2017, a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 5663 din data de 26.10.2017 au fost citate părțile reclamate. (filele 30 – 39 la dosar)

6. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa nr. 6108 din 16.11.2017 Consiliul a transmis punctul de vedere petentei, formulat de către partea reclamată. (fila 110 la dosar)

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin adresa nr. 5.269/10.10.2017 (filele 1-21 la dosar), petenta, femeie, 58 de ani, văduvă, situație materială precară, susține faptul că a fost angajată la Carrefour România S.A., în perioada 12.07.2016 - 07.08.2016 la Carrefour .., respectiv perioada 07.09.2016 – 30.05.2017 Carrefour ...

9. Din cauza răutății managerului de case .., precum și a unor neînțelegeri, greșeli a magazinului Carrefour România, la noul loc de muncă Carrefour .., petenta, susține faptul că a fost discriminată:

- a semnat contract individual de muncă, fără o negociere individuală sau colectivă;
- a solicitat post de trezor sau relații cu clienții, având experiență în acest sens, angajatorul a preferat să angajeze persoane fără experiență;
- a fost exclusă de la formare profesională, traininguri, seminarii inițiate de angajator, în timp ce alți angajați beneficiau de aceste facilități;
- cuantumul primei de vacanță a fost diminuat în cazul acesteia, situație identică și în cazul primei de Crăciun;

- consideră că a fost discriminată prin faptul că era tratată *ca o casierită care a data o gaură la locul anterior de muncă*;

- s-a urmărit eliminarea acesteia prin program de muncă prelungit, a fost vorbită de rău, sănătatea a fost compromisă;

- fostă colegă la un alt loc de muncă (. .) și colegă la actualul loc de muncă, șefă de tură, a jignit petenta cum că, „ar fi nebună, ține documente în pungă, și ține evidența la toate”. Spunea colegilor să nu mai îi țină partea petentei că nu știu ei cine este aceasta;

- susține faptul că aveau reguli doar pentru aceasta; șefele de tură . ., . și . își favorizau casierele lor preferate, în timp ce pe aceasta o obliga să stea la program chiar dacă nu se mai putea ține pe picioare;

- era verificată dacă respecta programul, lucra la casele de marcat din apropierea frigiderelor;

- acestea i se adresau cu:....., *lasă păsărică, du-te și lucrează că nu avem unde să te dăm*,, (fila 3)

- susține că a răbdat toate presiunile de teamă, umilire, intimidare deoarece era văduvă, și trebuia să-și ajute fiica, fiind singura care aducea venit în familie;

10. Sunt anexate mai multe înscrisuri (filele 4 – 21):

- sesizarea adresată directorului;
- copie pachet de beneficii;
- scrisoare recomandare . .;
- răspuns ITM;
- corespondența prin intermediul Poștei Române dintre petenta și angajator;
- propunerea de avansare a petentei la un fost loc de muncă.

11. Prin adresa nr. 5456 din 17.10.2017 petenta aduce clarificări referitor la persoanele reclamate, precum și alte înscrisuri (filele 22 – 29), și anume:

- sesizarea din 10.08.2016;
- CIM;
- demisia din 29.05.2017;
- alte decizii și rapoarte per salariat.

12. Prin adresa nr. 6217 din 22.11.2017 petenta depune concluzii scrise prin care susține cele prezentate prin petiție. (filele 111-135)

Sușinerile părților reclamate

S.C. Carrefour România

13. Prin adresa nr. 6069 din 14.11.2017 partea reclamată depune punct de vedere (filele 40 – 109 la dosar) prin care precizează faptul că, petenta a fost angajata societății, la punctul de lucru Carrefour .. începând cu data de 12.07.2016 în funcția de casier comercial. La începutul lunii august 2016, aceasta a avut un minus în gestiune, respectiv tichete de masă, reprezentând valoarea de 216 lei. Precizează faptul că la acel moment . . , angajată în funcția de manager Relații Clienti, persoana care ar fi ridicat cele mai multe nemulțumiri din partea petentei, nu se afla în magazin.

14. Confruntată cu această situație petenta neagă lipsa respectivă solicitând încetarea raporturilor de muncă cu societatea, conform art. 55, lit. b din Codul Muncii. Astfel începând cu data de 08.08.2016 raporturile de muncă au încetat.

15. În urma sesizării depuse de către petentă în atenția celor doi directori, și anume Directorul General, respectiv Directorul Operațional, cel din urmă a sunat petenta în vederea purtării unei discuții, acordând a doua șansă acesteia de a-și continua activitatea în cadrul Carrefour .., la cererea acesteia, fiind aproape și de domiciliul petentei. (fila 40)

16. Partea reclamată susține că în toată perioada în care petenta a fost angajată, aceasta nu a fost discriminată niciun moment, în special prin cele enumerate prin petiție, aspect care reiese, din punctul de vedere al părții reclamate din înscrisurile depuse, precum și declarațiile angajaților, părți reclamate.

17. Au fost depuse următoarele înscrisuri:

Carrefour .. (fila 41)

- acte adiționale, copii subdelegare de puteri societate;
- copie CIM;
- acordul plăților;
- decizia de încetare;
- raport denominări;
- formular înregistrare documente;
- cash discount;
- bonuri de masă. (fila 68)

Carrefour ..

- copie CIM;
- fișa de post casier comercial;
- cerere de demisie;
- decizie de încetare;
- liste prezentare formare;
- centralizator acordare cupoane Crăciun și cupoane Paște;
- fluturași de salariu decembrie 2016 și aprilie 2017;
- procedura acordare prima de vacanță.

Puncte de vedere ale angajaților:

- ...

18. Partea reclamată precizează modalitatea de acordare a primei de vacanță din Pacherul de beneficii 2015-2016 și anume (fila 91):

Cazuri posibile la salariul lunii iulie

- 1) Prima de vacanță se acorda integral persoanelor angajate înainte de 1 ianuarie anul curent și care au efectuat un număr minim de 10 zile de concediu de odihnă în perioada ianuarie - iulie sau au solicitat un număr minim de 10 zile de concediu de odihnă pentru perioada ianuarie - august. Cererile de concediu luate în considerare vor fi cele înregistrate la Resurse Umane până la data de 31 iulie. Nu este obligatoriu ca cele 10 zile să fie consecutive.
- 2) Prima de vacanță se acordă parțial (1/2 din valoarea primei de vacanță) persoanelor angajate înainte de 1 ianuarie anul curent și care au efectuat mai puțin de 10 zile de concediu de odihnă în perioada ianuarie - iulie sau au solicitat un număr mai mic de 10 zile de concediu de odihnă pentru perioada ianuarie - august. Cererile de concediu luate în considerare vor fi cele înregistrate la Resurse Umane până la data de 31 iulie. Nu este obligatoriu ca cele 10 zile să fie consecutive.
- 3) Persoanele angajate sau care au revenit din concediu de creștere copil/probleme personale în perioada ianuarie - iulie anul curent - NU vor beneficia de prima de vacanță împreună cu salariul lunii iulie, dar vor putea beneficia de aceasta împreună cu salariul lunii decembrie.

Cazuri posibile la salariul lunii decembrie

- 1) **Angajații care au beneficiat de prima de vacanță integral împreună cu salariul lunii iulie nu vor mai fi afectați la salariul lunii decembrie**, indiferent de numărul de zile de concediu de odihnă efectuate până la finalul anului.
 - 2) **Persoanele angajate înainte de 1 ianuarie anul curent care au beneficiat doar de jumătate din prima de vacanță împreună cu salariul lunii iulie pentru că aveau mai puțin de 10 zile efectuate și care au efectuat până la finele anului 15 zile de concediu de odihnă vor beneficia și de cealaltă jumătate de prima de vacanță.**
 - 3) **Persoanele angajate înainte de 1 ianuarie anul curent care au beneficiat doar de jumătate din prima de vacanță împreună cu salariul lunii iulie pentru că aveau mai puțin de 10 zile efectuate și care NU au efectuat până la finele anului 15 zile de concediu de odihnă vor beneficia de o parte din prima de vacanță egală cu diferența dintre valoarea primei de vacanță calculată în funcție de numărul de zile de concediu de odihnă efectuate raportat la 21 / 24 (dreptul la zile de concediu de odihnă pe an al angajatului) și valoarea primei de vacanță acordată împreună cu salariul lunii iulie.**
- Aici pot apărea și cazuri când angajatul nu a efectuat până la sfârșitul anului cel puțin jumătate din dreptul la zilele de concediu dintr-un an și atunci i se va reține partea din prima de vacanță aferentă zilelor neefectuate (zile neefectuate = Vi drept CO/an - zile CO efectuate în acel an).
- 4) **Persoanele angajate sau care au revenit din concediu de creștere copil/probleme personale în anul curent - vor beneficia de prima de vacanță**

calculată în funcție de numărul de zile de concediu de odihnă efectuate și la care are dreptul angajatul în anul respectiv.

Plecați si Contracte Suspendate

Persoanele care părăsesc compania sau intră în concediu de creștere copil/probleme personale în perioada ianuarie - iulie anul curent vor beneficia de prima de vacanță calculată în funcție de numărul de zile de concediu de odihnă efectuate și la care aveau dreptul până la data plecării.

Persoanelor care părăsesc compania sau intră în concediu de creștere copil/probleme personale în perioada august ~ decembrie anul curent li se va recalcula prima de vacanță astfel: din prima de vacanță calculată în funcție de numărul de zile de concediu de odihnă efectuate și la care aveau dreptul până la data plecării se scade valoarea primei acordate împreună cu salariul lunii iulie.

Sușinerile părții reclamate ..

19. Partea reclamată susține faptul că în calitate de Director Operațional a avut o întâlnire cu petenta, care nu a putut justifica minusul din gestiune, neoferind alte elemente care să îi susțină punctul de vedere. Precizează faptul că aceasta a susținut faptul că nu s-a putut integra în cadrul echipei de la .., din cauza angajaților de pe raionul Case care, **„aveau ceva cu dânsa**„. Cu toate acestea a considerat că trebuie să-i acorde o nouă șansă într-un alt hipermarket și anume Carrefour .. (fila 92).

20. Ulterior acestui demers rolul acestuia în relația cu petenta a încetat.

Sușinerile părții reclamate Ionescu ..

21. La sfârșitul lunii august a fost sunat de către superiorul acestuia, dr. . . , în vederea angajării acesteia în noua societate. Ulterior angajării dialogul dintre acesta și petentă s-a purtat în condiții normale (fila 93).

Sușinerile părții reclamate ..

22. Precizează faptul că pe durata activității desfășurate de către petentă a interacționat extrem de puțin cu aceasta, totul se rezuma la salutul de bună ziua. Despre minusul de gestiune din data de 05.08.2016 angajata a fost anunțată în data de 07.08.2016 de către șeful de echipă, dată la care aceasta a fost liberă, iar la momentul revenirii la muncă petenta solicitase desfacerea contractului de muncă (fila 94).

Sușinerile părții reclamate ..

23. În urma evaluării anuale, petenta a solicitat un post în funcția de casier trezor sau operator relații client, moment la care i-a comunicat că a luat la cunoștință de solicitările acesteia și faptul că va ține cont de aceasta. Până la data demisiei de către petentă nu s-au efectuat promovări pentru niciun angajat. Referitor la cursurile de formare specifice funcției petenta a participat timp de aproximativ 7 ore la un curs.

24. Referitor la concedii, partea reclamată explică modalitatea de acordare, fără să aibă vreo obiecție din partea petentei.

25. În data de 09.04.2017 petenta a înregistrat un minus de 50 lei plată tichet cadou, inițial petenta a menționat faptul că minusul a fost inventat pentru a i se păta imaginea, acuzând părțile reclamate de furt, iar în ziua următoare aceasta a găsit tichetul cadou.

26. În data de 13.05.2017 petenta la un bon fiscal în valoare de 464,68 a tastat pe casă suma de 230 lei, sumă pe care nu a încasat-o fizic de la client, acesta din urmă achitând cu cardul bancar doar o parte din valoarea produselor achiziționate.

27. I s-a adus la cunoștință petentei că are un minus în gestiune în valoare de 230 de lei, motivarea petentei fiind aceea că nu a fost atentă. Și a amintit că respectivul client a dorit să achite doar cu cardul bancar pentru că nu avea cash. Petenta a sugerat să anunțe poliția pentru că a fost furată, păcălită, i s-a comunicat că se va apela la instituția bancară pentru recuperarea sumei, dar petenta a mers pe cont propriu acasă la client și l-a acuzat de furt.

28. În data de 26.05.2017 petenta a primit o reclamație scrisă din partea unei cliente. În urma solicitării unui punct de vedere referitor la incident, petenta acuză persoana respectivă menționând că a fost pusă intenționat să facă reclamație la adresa ei, tot pentru a i se păta imaginea. (plângere atașată)

29. În aceeași zi petenta si-a dat demisia.

30. De asemenea, se precizează faptul că împotriva petentei nu au fost luate măsuri disciplinare (fila 95).

Sușinerile părții reclamate ..

31. La începutul lunii septembrie 2016 a fost sunată de către Directorul de Magazin pentru a întocmi formalitățile de angajare a petentei pe funcția de casier comercial. Pe toată perioada angajării interacțiunea cu petenta a fost normală și destul de limitată (fila 105).

Sușinerile părții reclamate ..

32. Nu a folosit niciun apelativ la adresa petentei. (fila 106)

Sușinerile părții reclamate ..

33. Menționează că nu a fost colegă cu petenta, aceasta și-a încetat activitatea în anul 2014, petenta activând începând cu luna mai 2015. (referitor la locul de muncă menționat de către petentă) (fila 107)

Sușinerile părții reclamate ..

34. Nu a folosit niciun apelativ la adresa petentei. (fila 108)

Sușinerile părții reclamate ..

35. Nu a folosit niciun apelativ la adresa petentei. Deoarece nu s-a prezentat la programul de lucru a contactat-o telefonic, deși era de datoria acesteia să comunice că nu va fi prezentă din motive medicale. (fila 109)

V. Motivele de fapt și de drept

36. **În fapt**, Colegiul director reține nemulțumirea petentei cu privire la faptul că nu i-a fost negociat salariul, a fost exclusă de la formarea profesională, nu a primit prima de vacanță în același cuantum cu al colegilor, valoarea cuponului de Crăciun a fost mai mică și a fost tratată ca o casieră venită de la Carrefour .. care **a dat o gaură**.

37. **În drept**, Colegiul director analizează dacă sunt incidente prevederile art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

Prin urmare, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind 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;

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.

38. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamata (pârâta) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

39. De asemenea, 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 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.

40. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petenta nu l-a evidențiat ca atare.

41. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă criteriu de discriminare).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării 19.03.2019

Motivele de fapt și de drept : P.C.S. și V.F

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.