



HOTĂRÂREA NR. 310
din data de 05.09.2018

Dosar nr.: 273/2017

Petiția nr.: 2942/29.05.2017

Petent:

Reclamați: S.C. AUCHAN ROMANIA S.A.

Obiect: neacordare de pachete de sărbători oferite copiilor salariaților societății în perioada contractului de muncă suspendat pentru creștere și îngrijire copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

S.C. AUCHAN ROMANIA S.A., cu sediul în București, str. Brașov nr. 25, camera 1, etaj 4, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. În perioada suspendării C.I.M. al petentului, pentru creștere și îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani, de sărbătorile de iarnă, cei doi copii minori ai săi nu au primit cadourile acordate copiilor celorlalți salariați ai societății.

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 a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 2942/06.06.2017 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 3046/06.06.2017 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 22.06.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, s-a prezentat la ședința de audieri doar petentul.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 3388/22.06.2017, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3437/26.06.2017, iar prin adresa înregistrată sub nr. 3748/14.07.2017 petentul depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 2942/29.05.2017, petentul care este angajat în cadrul S.C. Auchan Romania S.A. Ploiești, are contractul de muncă suspendat pentru creștere și îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani, începând cu data de 28.06.2016.

10. Prin Hotărârea nr. 6307 din 05.07.2016 a Consiliului Județean Prahova – Comisia pentru Protecția Copilului, s-a stabilit că minorul Mortoiu Alexandru Cristian, fiul petentului, născut la 08.05.2011 se încadrează în categoria persoanelor cu handicap care necesită protecție specială. Acesta este motivul pentru care contractul de muncă a fost suspendat pentru creștere minor persoană cu handicap.

11. În timpul sărbătorilor de iarnă, salariații SC AUCHAN ROMANIA SA au beneficiat și beneficiază de pachete de cadouri pentru copiii acestora. Acest lucru s-a întâmplat și la sfârșitul anului 2016, când societatea a oferit pachete cu cadouri angajaților, dar nu și petentului, pentru copiii acestuia.

12. La data de 06.12.2016 a solicitat societății detalii privind drepturile angajaților cu privire la cadourile de Crăciun pentru copiii lor. Prin adresa nr. 921/19.12.2016 i s-a comunicat prin directorul de magazin T.M., că în temeiul art. 49 alin. 2 din Codul Muncii „suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator”. Deasemenea, i s-a comunicat că potrivit art. 49 alin. 3 „pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne”.

13. S-a menționat că în documentele interne ale societății, respectiv Contractul colectiv de muncă și Regulamentul de ordine interioară, angajații suspendați nu beneficiază de alte drepturi și obligații de natură salarială, prin urmare acestor angajați le sunt aplicabile prevederile art. 49 alin. 2 din Codul Muncii, făcându-se precizarea și că angajatorul acordă numai angajaților activi, care sunt prezenți la serviciu, pungi cadou pentru copii de sărbători.

14. În data de 30.12.2016, petentul a solicitat societății dispozițiile legale din documentele interne, Contract colectiv de muncă și Regulament de ordine interioară unde se stipulează expresis verbis că numai copiii angajaților activi beneficiază de acordarea cadourilor de sărbători.

15. Petentul consideră că în fapt, calitatea de angajat cu contract de muncă, justifică drepturi evidente care sunt în mod expres, fie precizate, fie prezumate în anumite cazuri printr-o prezumție de egalitate și de echitate. Analizând răspunsul primit de la angajator, petentul constată că nu există nici o reglementare care să justifice că în ceea ce privește acordarea pachetelor pentru copiii angajaților, acestea se fac după criteriul contractelor active, fiind exceptate contractele suspendate.

16. Petentul se consideră discriminat în mod vădit, față de ceilalți angajați cu contract de muncă din cadrul societății. Solicită să se constate actul de discriminare la care au fost supuși fiul său în vârstă de 6 ani și fiica sa, în vârstă de aproape 3 ani, în urma diferențierii nelegale și nejustificate a angajaților cu contract de muncă a aceleiași societăți. Depune și înscrisuri la dosar: Hotărârea nr. 6307/05.07.2016 a Consiliului Județean Prahova, Certificat de încadrare a minorului M.A.C. în grad de handicap, certificate de naștere minori, adeverință nr. 10764/17.05.2017 a M.M.J.S., corespondență e-mail din 06.12.2016 și 30.12.2016 și adresa nr. 921/19.12.2016.

17. Petentul nu se consideră discriminat față de angajații care nu realizează drepturile care li se cuvin sau situațiile în care aceștia nu cunosc drepturile pe care le pot solicita, ci se consideră discriminat față de angajații care au primit aceste cadouri, raport de discriminare între angajații care au primit și angajații care nu au primit cadouri, fără să existe vreo dispoziție legală de diferențiere între angajați. Cadourile de Crăciun, menționate de angajator nu se impozitează celor care li se acordă, după cum pentru

angajator acestea sunt deductibile într-un cuantum de 2%, din beneficiile societății. Deși aceste cadouri sunt deductibile, nu se știe valoarea acestora, nu este reglementat cui i se acordă și cui nu, nu există o evidență legală.

Susținerile părții reclamate

18. Prin punctul de vedere depus, înregistrat sub nr. 3388/22.06.2017, partea reclamată arată că petentul are contract individual de muncă încheiat la data de 03.07.2006 cu REAL - Hypermarket Romania S.R.L., societate preluată prin transfer conform Legii nr. 67/2006 de către Auchan Romania S.A. la data de 01.10.2013.

19. În anul 2016, petentul a adresat societății cererile înregistrate sub nr. 363/28.06.2016 și 388/15.07.2016, prin care a solicitat suspendarea contractului individual de muncă pentru creștere și îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani. În urma acestor solicitări, societatea a dispus suspendarea contractului individual de muncă prin Decizia nr. 364/28.06.2016, respectiv Decizia nr. 389/15.07.2016.

20. Conform art. 49 alin. 2 din Codul muncii „suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator”. Așadar, conform codului muncii, pe perioada suspendării CIM încetează principalele efecte ale acestuia: angajatul nu mai prestează munca, iar societatea nu mai plătește drepturile salariale.

21. Cadourile oferite copiilor minori ai salariaților sunt beneficii de natură salarială care, deși nu sunt menționate în documentele interne (regulament intern și contract colectiv de muncă) și nici în contractele individuale de muncă, se acordă salariaților cu ocazia sărbătorilor de Crăciun. Angajații care au contractul de muncă suspendat nu beneficiază de cadouri pentru copiii minori, în virtutea art. 49 alin. 2 din Codul muncii, indiferent de faptul că, copiii minori ai angajaților sunt cu handicap sau nu, decizie care se aplică tuturor angajaților suspendați.

22. Partea reclamată consideră că decizia societății de a nu acorda cadouri de Crăciun pentru toți copiii angajaților suspendați, nu poate fi considerată discriminare în sensul art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000, întrucât angajatului nu i s-a aplicat un tratament discriminatoriu în comparație cu ceilalți angajați suspendați. Se menționează că atât petentului cât și tuturor angajaților suspendați, în momentul revenirii în activitate, vor beneficia de toate drepturile pe care le au ceilalți angajați ai companiei, inclusiv pungi cadou pentru copiii lor minori.

V. Motivele de fapt și de drept

23. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat CNCD faptul că în perioada suspendării C.I.M. a acestuia, pentru creștere și îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani, de sărbătorile de iarnă, cei doi copii minori ai săi nu au primit cadourile acordate copiilor celorlalți salariați ai societății.

24. **În drept**, coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după

caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

25. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

26. Având în vedere obiectul plângerii, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

27. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor **situații analoage** sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

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

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

28. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt **întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2** din O.G. 137/2000.

29. 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.

30. În speță, petentul susține că angajații cu contract de muncă suspendat sunt discriminați față de ceilalți angajați cu contract de muncă din cadrul societății.

31. În cazul de față, Colegiul director nu poate reține o situație comparabilă între cele două categorii de angajați ai aceleiași societăți.

32. Astfel, nu se poate reține nici situația în care ar putea fi vorba despre un tratament diferențiat aplicat în cazul unor situații analoage, având în vedere faptul că nu beneficiază de cadouri nici un angajat care are contractul de muncă suspendat, indiferent de faptul dacă copiii minori ai angajaților sunt cu handicap sau nu. La sfârșitul anului 2017, în cadrul SC AUCHAN SA erau 459 de persoane cu contract de muncă suspendate pe termen lung.

33. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se

Întrunesc elementele unei fapte de discriminare, neexistând situație comparabilă, astfel nefiind încălcat principiul nediscriminării.

34. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petent nu s-a săvârșit nicio faptă 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată, nu există situație comparabilă.
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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Motivată și tehoredactată I.D./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.