



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 794

din data de 11.11.2020

Dosar nr: 377/2020

Petiția nr: 3132/28.05.2020

Petentă:

Reclamați: S.C. Creative Eye S.R.L.,

Obiect: petenta se consideră discriminată la locul de muncă prin încetarea contractului de muncă în mod abuziv

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și adresa petentei

1.

I. 2. Numele și adresa părților reclamate

2. S.C. Creative Eye S.R.L., loc. Constanța, bd. Mamaia, nr. 281c, demisol, jud. Constanța

3. , administrator și director general al S.C. Creative Eye S.R.L., loc. Constanța, bd. Mamaia, nr. 281c, demisol, jud. Constanța

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta se consideră discriminată la locul de muncă prin încetarea contractului de muncă în mod abuziv.

III. Procedura de citare

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

6. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părților reclamate le-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

7. Părțile și-au formulat în scris punctele de vedere și le-au depus la dosar.

8. Punctul de vedere depus de prima parte reclamată a fost comunicat petentei (fila 161 din dosar) în vederea depunerii de concluzii scrise, iar punctul de vedere depus de petentă a

fost comunicat părții reclamate (fila 162 din dosar) în vederea depunerii de concluzii scrise. Părțile au depus concluzii scrise la dosar.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3132/28.05.2020** (filele 1-3 din dosar) și înscrisuri (filele 4-13 din dosar) petenta arată următoarele aspecte relevante:

- în perioada 10.07.2018 – 03.05.2020 a fost angajata părții reclamate;
- la data de 17.03.2020 a solicitat angajatorului, prin cerere scrisă, acordarea zilelor libere conform Legii nr. 19/2020 pentru a-și supraveghea copiii pe perioada cât unitățile de învățământ sunt închise. Cererea i-a fost aprobată de către angajator prin decizia nr. 96/17.03.2020;
- ulterior, la data de 31.03.2020, petenta a fost înștiințată prin poșta electronică de către doamna director economic că începând cu data de 01.04.2020 urmează să se afle în perioada de preaviz ca urmare a deciziei părții reclamate, prin administrator și director general, de a-i înceta contractul individual de muncă conform art. 65 alin 1) Codul muncii, din motive neimputabile salariatului;
- la data de 07.05.2020 petentei i-a fost comunicată de către partea reclamată decizia 120/30.04.2020 de încetare a contractului de muncă nr. 94/09.07.2018 motivând, în mod total nereal, o concediere individuală neimputabilă salariatului;
- în realitate petenta consideră că a fost discriminată din cauza “orgoliului” rănit și “a dorinței de răzbunare” ale administratorului și directorului general al părții reclamate pentru că, presupune petenta, nu “s-a milogit” lui să îi acorde un drept, acordat acesteia prin legea nr. 19/2020, fapt ce reiese clar și fără echivoc din corespondența electronică pe care a purtat-o cu doamna director economic al părții reclamate în data de 31.03.2020, corespondență pe care o atașează petiției; petenta condideră că din respectiva corespondență reiese discriminarea sa în raport cu restul colegilor care au copii și care fac naveta cu transportul în comun, cât și în raport cu restul angajaților din România care au solicitat și beneficiat de drepturile conferite de legea nr.19/2020, discriminare care are drept urmare concedierea petentei, fapt ce i-a produs acesteia daune ireversibile pe plan psihic, personal, familial, cât și în comunitatea din care face parte.

Petenta depune documente la dosar.

10. Prin adresa nr. 4021/06.07.2020 petenta arată că pe toată durata cât a lucrat pentru partea reclamată și-a desfășurat activitatea în același birou cu doamna director economic și afirmațiile acesteia din corespondența electronică purtată cu petenta în data de 31.03.2020 sunt făcute ca urmare a indicațiilor primite personal de la administratorul părții reclamate și consideră că s-ar impune audierea doamnei director economic. Totodată petenta solicită repunerea părților în situația anterioară realizării discriminării și acordarea de daune morale, în condițiile legii. Petenta solicită ca, în cazul în care nu se impune faza de contradictorialitate în ceea ce privește combaterea părților a susținerilor/apărărilor părții adverse, soluționarea cauzei să se facă în lipsă.

11. Prin concluziile scrise depuse la dosar (filele 163-166 din dosar) petenta își menține cele precizate în petiție și mai arată că doamna director economic având contract de colaborare și a cărei semnătură apare pe toate documentele depuse de partea reclamată la dosar a reprezentat partea reclamată în toate discuțiile purtate cu petenta, iar modul tiranic de lucru al asociatului unic și administrator al părții reclamate a fost dovedit în clar prin Hotărârea nr.

3/23.03.2020 de suspendare a acordării tichetelor de masă începând cu 01.03.2020. Din analiza documentelor depuse în probațiune de partea reclamată reiese că la data emiterii preavizului de concediere a petentei partea reclamată avea cunoștință de dispozițiile Decretului nr. 195/2020 al Președintelui României și de faptul că indemnizațiile salariaților aflați în șomaj tehnic se suportă din bugetul asigurărilor de șomaj (din bugetul de stat).

12. Deși prin Decizia nr. 98/01.04.2020 partea reclamată însăși a hotărât că “se adoptă la nivelul societății Creative Eye SRL măsura întreruperii temporare a activității” cu efect imediat suspendarea tuturor contractelor sale de muncă, până la ridicarea stării de urgență, care a intervenit la data de 16.05.2020, totuși hotărăște prin Decizia nr. 120/30.04.2020 încetarea contractului de muncă al petentei, fiind astfel clară discriminarea acesteia față de colegii care au beneficiat de dispozițiile legale referitoare la șomajul tehnic. Petenta dă exemple nominale ale unor colegi ai săi cărora pe fondul aceleiași crize economice nu le-a încetat contractul individual de muncă și au beneficiat de indemnizația de șomaj tehnic suportată din bugetul asigurărilor de șomaj.

13. Petenta subliniază faptul că a fost discriminată față de colegii săi și față de toți salariații din România, cu urmări ireparabile pentru ea, pentru fetele sale, pentru familie la nivel psihic, personal și pecuniar într-o situație incertă cauzată de pandemia declarată de O.M.S. la nivel mondial. Petenta solicită constatarea săvârșirii faptei de discriminare de către partea reclamată și dispunerea în consecință în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Susținerile părții reclamate

14. Partea reclamată depune la dosar punctul de vedere înregistrat la CNCD cu nr. 4107/09.07.2020 prin care arată următoarele:

- petenta a fost angajata părții reclamate care are ca obiect principal de activitate – activități ale tur-operatorilor – în calitate de economist, începând cu data de 09.07.2018, pe durată nedeterminată, potrivit CIM nr. 94/09.07.2018;

- angajarea petentei în anul 2018 a avut loc ca urmare a creșterii exponențiale a numărului de tichete de vacanță în anul 2018, motiv pentru care partea reclamată a înființat un post în departamentul contabilitate, iar petenta a fost angajată în funcția de funcționar economic care se ocupa strict doar cu tichetele de vacanță;

- în contextul pandemiei cu COVID – 19, începând cu data de 15.03.2020 petenta nu s-a mai prezentat la serviciu și nici nu a anunțat că nu va mai veni la serviciu, ci a transmis prin firma cu care partea reclamată are încheiat un contract de servicii externalizate de contabilitate că va rămâne acasă să aibă grijă de copii, motiv pentru care partea reclamată i-a aprobat cererea din data de 17.03.2020 prin Decizia nr. 96/17.03.2020, pentru acordarea zilelor libere conform Legii nr. 19/2020 pentru a asigura supravegherea copiilor pe perioada cât școlile sunt închise și partea reclamată i-a achitat petentei și indemnizația de 75%, potrivit dispozițiilor H.G. nr. 217/2020 pentru aplicarea Legii nr. 19/2020;

- independent de situația particulară a petentei și fără nicio legătură cu persoana acesteia, partea reclamată care are ca obiect de activitate turism (activități ale tur-operatorilor) a fost grav afectată de criza care a evoluat extrem de grav pentru piața de turism, cazare, HORECA s.a. activități din domeniul turismului, începând cu data de 15.03.2020 când s-a decretat starea de urgență și care continua și în prezent în perioada stării de alertă, ca urmare a închiderii activității hoteliere, a închiderii restaurantelor, interdicția de a primi turiști în unitățile de cazare, iar ulterior prin restricționarea acestor activități și impunerea limitării numărului de persoane care pot fi

prezente în spații închise la un număr de 20 de persoane, nedeschiderea restaurantelor, ci doar a teraselor și în condiții special, etc;

- numărul tichetelor de vacanță cu care partea reclamată opera în cea mai mare parte a scăzut la 53% în perioada martie – iunie 2020 față de anul 2019, motiv pentru care partea reclamată nu mai face față cheltuielilor curente și celor de personal și nu mai poate să își achite creditele contractate anterior pandemiei;

- cifra de afaceri a părții reclamate s-a diminuat cu mai mult de 50% și a fost necesar ca managementul firmei să declanșeze procedura riscului de deficit excesiv prin luarea tuturor măsurilor necesare de contracarare și implicit de reducere a cheltuielilor, inclusiv cele de personal;

- asociatul unic care este și administrator al societății și asigură managementul firmei a hotărât desființarea unui post de funcționar economic din cadrul departamentului de contabilitate cu atribuție principală în preluarea, sortarea, evidența voucherelor de vacanță și pregătirea în vederea rambursării acestora, post înființat cel mai recent, în iunie 2018, care era ocupat de petentă, pentru că tocmai pentru acest post indicatorii de performanță financiari ai firmei arătau în concret că nu se mai justifică menținerea lui deoarece voucherele de vacanță nu se mai emit pe suport de hârtie, ci electronic, astfel încât nu mai este necesară procesarea și evaluarea cu operator uman a voucherelor de vacanță, iar pentru vechile vouchere emise anterior pandemiei pe suport de hârtie s-a prelungit termenul de valorificare până în data de 31.05.2021, astfel că nu mai există un volum de muncă ce să implice menținerea unui salariat în acest scop;

- până la dispariția completă a voucherelor de vacanță pe suport de hârtie sarcinile privind prelucrarea și evidența acestora au fost preluate de salariații din departamentul de contabilitate, fiind împărțite aceste activități tocmai pentru că volumul de muncă privin aceste atribuții s-a diminuat drastic de până la 53%;

- postul de economist cu atribuții privind prelucrarea și evidența voucherelor de vacanță pe suport de hârtie pe care îl ocupa petenta nu se mai justifica în a fi menținut, astfel încât acest post a fost desființat efectiv și ca măsură definitivă;

- motivele desființării postului ocupat de petentă au o cauză reală și serioasă și nu au nicio legătură cu persoana petentei sub niciun aspect;

- buna credință a părții reclamate rezultă din faptul că i-a acordat petentei liberele legale pentru a se ocupa de copii săi în perioada în care școala acestora a fost suspendată, chiar dacă aceasta nu a depus la data emiterii dovada că soțul prestează activitate la locul de muncă și nu de acasă; anterior pandemiei petenta a beneficiat de scurtarea programului de lucru cu 10-15 minute pentru a se deplasa cu mijloacele de transport în comun deoarece făcea naveta; petenta a fost informată asupra măsurilor privind desființarea postului său și că are dreptul de șomaj, i s-a acordat preavizul de 20 de zile, i s-a facilitat obținerea oricăror documente solicitate care i-au fost transmise atât electronic, cât și prin poștă; petenta nu a fost afectată “psihic” după cum susține;

- motivele care au determinat concedierea sunt reale, serioase și nu țin de persoana salariatului și sunt reprezentate de: criza financiară mondială, generată de pandemia de COVID 19, care și-a produs efectele și în economia reală din România; situația previziunilor pentru perioada 2020 a părții reclamate; incertitudinea deschiderii sezonului estival 2020; scăderea drastică a numărului de vouchere de vacanță primite în agenție; necesitatea adoptării unor măsuri urgente la nivelul părții reclamate care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora în veniturile estimate a fi încasate în următoarele 12 luni;

- partea reclamată arată că nu a încălcat în niciun caz dispozițiile imperative ale Codului muncii și nici alte legi aplicabile în situația de față, ci din contră le-a respectat, iar petenta nu poate obține mai mult decât îi conferă legea și dreptul angajatorului prevăzut de lege de a desființa un post care a devenit neproductiv din motive obiective și independente total de persoana salariatului;

- afirmația că petenta ar fi fost concediată ca urmare a “orgoliului rănit al administratorului” este calomnioasă, nu are valoare probantă, iar administratorul societății nu a avut niciodată un motiv personal în stabilirea criteriilor manageriale de redresare a firmei sale, indiferent de ce ar crede petenta, criteriile manageriale ale administratorului firmei fiind doar pur obiective;

- partea reclamată solicită respingerea sesizării pentru toate capetele de cerere care sunt vădit nelegale și nefondate, situația care a condus la desființarea definitivă și efectivă a postului ocupat de petentă fiind contextul pandemiei cu COVID -19 care este de notorietate că a afectat întreaga economie mondială, dar în special piața de turism globală;

- partea reclamată depune la dosar înscrisuri în probațiune.

15. Partea reclamată depune la dosar concluzii scrise prin care invocă excepția inadmisibilității petiției ca urmare a faptului că cele invocate de petentă nu fac obiectul vreunui caz de discriminare, ci obiectul unui litigiu de dreptul muncii, litigiu care deja există între părți fiind înregistrat dosarul nr. 3000/118/2020 având ca obiect litigiu de muncă ce este înregistrat pe rolul Tribunalului Constanța în care petenta se plânge printre altele și că ar fi fost discriminată prin concedierea sa și în care solicită și daune morale. Partea reclamată își menține susținerile din punctul de vedere precedent, solicită respingerea petiției pentru toate capetele de cerere și solicită respingerea probei cu audierea martorului doamna director economic deoarece nu are niciun fel de relevanță delarația acesteia față de înscrisurile depuse.

V. Motivele de fapt și de drept

16. Colegiul director constată următoarele:

- petenta a fost angajată la societatea reclamată ca urmare a creșterii numărului de tichete de vacanță în anul 2018, fiind înființat un post în departamentul contabilitate, în funcția de funcționar economic care să se ocupe doar cu tichetele de vacanță;

- la data de 17.03.2020 petenta a solicitat angajatorului, prin cerere scrisă, acordarea zilelor libere conform **Legii nr. 19/2020** pentru a-și supraveghea copiii pe perioada cât unitățile de învățământ sunt închise, cererea fiind aprobată;

- numărul tichetelor de vacanță cu care partea reclamată opera a scăzut la jumătate, ca și cifra de afaceri a societății;

- prin **Decizia nr. 120/30.04.2020** petenta a fost concediată.

17. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”.*

18. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere

- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

19. În consecință, fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

20. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „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” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

21. Petenta a considerat că desfacerea contractului de muncă s-a cauzat faptului că a solicitat zile libere conform **Legii nr. 19/2020** pentru a-și supraveghea copiii pe perioada cât unitățile de învățământ sunt închise.

22. Reclamatul, inversând sarcina probei, a arătat că din motive economice a concediat petenta. Cum în anul 2018 a devenit o necesitate angajarea unei persoane care să lucreze cu procesarea tichetelor de vacanță, din momentul în care aceste tichete de masă nu se mai utilizează de un număr considerabil de persoane, postul a devenit inutil.

23. În aceste condiții fapta reclamatului nu reprezintă discriminare.

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. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 11.11.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 16.11.2020

Motivată: A.S. (pct. 1-15)
Haller István (pct. 16-23)
Tehnoredactată: A.S.

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.