



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 642 din 08.09.2021

Dosar nr.: 101/2021

Petiția nr.: 1207/26.03.2021

Petentă: Asociația Centrul de Studii Juridice și Drepturile Omului pentru

Reclamată: S.C. Medline COM SRL

Obiect: încetarea contractului individual de muncă în perioada concediului medical din cauza infectării cu virusul SARS-COV-2

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

Asociația Centrul de Studii Juridice și Drepturile Omului pentru– Municipiul București, strada Șoseaua Pandurilor nr. 25, Bl. P 3A, Sc. A, et. 1, ap. 7, sector 5, București

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

S.C. Medline COM SRL – Cluj – Napoca, strada Ilie Măcelaru nr. 33, județ Cluj

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. 1207/22.02.2021 și 1414/22.02.2021 părțile au fost citate la 06.04.2021.

4. Totodată, prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de regimul contractelor de muncă.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Asociația petentă sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pe baza unei împuterniciri, pentru a reclama o posibilă faptă de discriminare săvârșită de societatea reclamată, în calitate de angajator. Petenta avea încheiat un contract individual de muncă pe un post de îngrijitor la magazinul Penny Market Apahida Cluj, cu timp parțial de muncă, pe perioadă nedeterminată, cu perioadă de probă de 90 zile, înregistrat la data 26.05. 2020 și, în urma infectării cu virusul SARS – COV-2, a intrat în concediu medical, fiind internată în spital, în perioada 20.07.2020 – 13.08.2020.

7. Astfel, aceasta reclamă faptul că, în interiorul perioadei concediului medical, la data 11.08.2020, angajatorul a trimis o notificare de informare privind renunțarea la perioada



de probă pe care petenta o desfășura și, din 12.08.2020, se desfășura contractul de muncă. În momentul în care angajatorul, pe baza documentelor de concediu medical, a observat că a notificat petenta în perioada efectuării concediului medical, a revenit cu o nouă notificare, prin care a modificat data de încetare a contractului individual de muncă, cu o zi.

8. Totodată, asociația petentă arată faptul că presa locală a prezentat subiectul infectării angajatei cu virusul SARS-COV-2.

9. Asociația susține că angajata, a căror interese le apără, a fost discriminată în conformitate cu art. 2(1), art. 2(4), 2(5) și 15, solicitând constatarea faptei de discriminare, aplicarea unei amenzi contravenționale și publicarea rezumatului hotărârii Colegiului director de către partea reclamată.

Susținerile reclamatei

10. Reclamata, prin notele scrise depuse la dosar, susține că a încheiat un contract individual de muncă cu petenta pentru prestarea activității de curățenie la clientul din magazinul Penny Apahida. Conform contractului, petenta desfășura activitatea în regim de probă pe durata a 90 zile, în perioada 27.05.- 26.09.2020.

11. Reclamata susține că a fost nemulțumită de activitatea desfășurată de petentă, nemulțumirile fiindu-i comunicate petentei și a analizat posibilitatea încetării contractului prin intermediul unei notificări, nu înainte de a lua în calcul dacă ar fi posibilă relocarea acesteia, oferindu-i un alt loc în care să-și desfășoare activitatea conform contractului de muncă în vigoare.

12. Petentei nu i s-a putut oferi o altă posibilitate deoarece aceasta putea să lucreze doar după ora 17, iar petenta a refuzat alte opțiuni oferite de manager.

13. La data de 20.07.2020, petenta s-a infectat cu virusul SARS-COV-2 și a comunicat angajatorului, fără a depune documente justificative, că se află în concediu medical până la data 11.08.2020. Astfel, angajatorul a desfășurat contractul de muncă al petentei începând cu 12.08.2020.

14. Reclamata susține că petenta a avut concediu medical în perioada menționată dar că, pe durata acestuia, petenta nu a depus acte doveditoare și nici nu a binevoit să răspundă la telefon pentru clarificarea situației. În momentul în care petenta a venit la sediul reclamatei pentru a semna decizia de încetare a muncii, a depus și actul justificativ pentru efectuarea concediului medical, moment în care reclamata a observat că acesta s-a desfășurat până la 13.08.2020. Astfel, reclamata a îndreptat eroarea materială, refăcând decizia de desfacere a contractului individual de muncă, începând cu 14.08.2020.

15. Desfacerea contractului de muncă nu are legătură cu infectarea cu virusului ci cu modul defectuos de îndeplinire a activității, indicând în acest sens că au existat mai mulți angajați care au fost infectați cu virusul respectiv.

16. Față de relatarea în presă a infectării petentei, reclamata precizează că nu a divulgat această informație, aceștia păstrând confidențialitatea datelor cu caracter personal și că acest lucru nu le este imputabil.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Constituția României

17. articolul 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.

18. Articolul 40 (1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

19. Articolul 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

20. Art. 2 alin (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.

21. Art. 2 alin (6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

22. Articolul 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:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

23. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

24. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează să respingă excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, analizând petiția pe fond.

25. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile

O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

26. 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.

27. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

28. Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

29. 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.

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

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

32. 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.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al 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 reclamate.

33. În speța de față, Colegiul director reține că petenta, angajată pe perioadă de probă, aflându-se în concediu medical în urma infectării cu virusul SARS-COV-2, a primit o notificare privind renunțarea la perioada de probă, fiindu-i desfăcut contractul de muncă. Colegiul director reține faptul că societatea comercială a arătat că motivul

pentru care i s-a desfăcut contractul de muncă a fost determinat de modalitatea în care petenta și-a desfășurat atribuțiile, înainte de a-i fi desfăcut contractul de muncă fiind analizată posibilitatea relocării acesteia. Colegiul director constată că petentei i s-a desfăcut contractul de muncă în perioada concediului medical din cauza faptului că angajatorul nu intrase în posesia documentelor justificative care să ateste perioada concediului medical al petentei. Astfel, la momentul la care reclamata a fost informată de perioada de concediu, aceasta a rectificat eroarea, decalând data încetării contractului de muncă.

34. Astfel, raportat la raționamentul expus anterior, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul invocat, cel al infectării cu virusul SARS-Cov-2, și fapta sesizată. Față de aspectul legat de publicarea cazului petentei în presa locală, reclamatei nu i se poate imputa răspunderea, nefiind probat faptul că aceasta a divulgat informația.

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. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.
2. O copie se va transmite 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări din data de 08.09.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 16.09.2021
M.L./A.B.**

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.

