



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 30 din 19.01.2022

**Dosar nr.:** 48/2021

**Petiția nr.:** 562/26.01.2021

**Petentă:**

**Reclamată:** SC Max SRL

**Obiect:** îngrădirea dreptului la muncă și demnitate. Sancționarea petentei cu neacordarea bonurilor de masă pe o perioadă de două luni. De asemenea, petenta susține că șefa de cadre a sunat-o și i-a propus să demisioneze, lucru pe care l-a și făcut. Petenta invocă criteriul dizabilității, aceasta având grad de handicap mediu.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. SC Max SRL cu sediul în Murfatlar, str. Minerului nr. 2D, jud. Constanța

#### **II. Procedura de citare**

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Părțile au fost de acord. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

5. Petenta susține că este persoană cu handicap mediu și a fost angajata societății reclamate începând cu martie 2017 până în luna ianuarie 2021.

Petenta susține că angajatorul a sancționat-o cu neacordarea bonurilor de masă pe o perioadă de două luni pe motiv că a părăsit locul de muncă la ora 15,00, desi era ora la care se termina programul.

6. De asemenea, petenta susține că a lucrat în zilele legale nelucrătoare fără a fi remunerată, conform legii, a fost somată să plătească marfa pe care clienții au făcut-o retur, iar pe data de 2 decembrie a fost anunțată de șefa de cadre că trebuie să-și dea demisia.

7. În concluziile scrise, petenta susține că reclamatul a depus documente necunoscute de aceasta, respectiv o foaie colectivă de prezență cu un program în neconcordanță cu realitatea. În acest sens, depunde două declarații de martori din care reiese programul de lucru de la magazinul la care petenta își desfășura activitatea. Astfel, programul de lucru era de la orele 8,00-15,00, următoarea zi 8,00-18,00 iar programul de weekend fiind sâmbăta de la ora 8,00-14,00 și duminica 8,00-12,00, cu excepția a două puncte de lucru (nemenționate).

8. Nu în ultimul rând, petenta susține că în foaia colectivă de prezență atașată de reclamat, zilele de 3,4,11,12,18,19 noiembrie apar ca fiind zile libere, însă aceasta a fost prezentă la serviciu, dovadă făcând semnătura petentei pe facturile de intrare în zilele respective.

9. Petenta susține că motivul pentru care angajatorul *“a vrut să scape de ea”* este handicapul de care suferă.

### **Susținerile reclamatei**

10. Reclamata susține că, în data de 16.11.2020, petenta a părăsit locul de muncă în timpul desfășurării inventarului asupra gestiunii acesteia, la orele 15.00, programul de lucru fiind de la ora 8.00 la ora 17.00. Reclamata susține că acest aspect reiese din foaia colectivă de prezență a lunii noiembrie, atașată.

De asemenea, reclamata susține că această abatere a petentei reiese și din raportul întocmit de directorul de magazin și a coordonatorului echipei de revizori, doc atașat.

11. Reclamata arată că la data de 1 decembrie, petenta a lucrat 4 ore primind în schimb, în data de 24 decembrie, liber plătit (ziua de lucru fiind de 8 ore), lucru demonstrat cu foaia colectivă de prezență.

12. Reclamata susține că afimația potrivit căreia petenta a plătit marfa returnată de clienți este total neadevărată.

Totodată, reclamata susține că este total neadevărată și susținerea petentei potrivit căreia a fost sunată de *“șefa de cadre”* să-i spună să demisioneze. Petenta a demisionat fără preaviz și fără constrângerea vreunei persoane din societate.

Nu în ultimul rând, reclamata susține că în ziua de 31 decembrie petenta a lucrat 4 ore, lucru care se poate observa din foia de prezență colectivă.

13. Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că petentei i s-au respectat toate drepturile prevăzute de lege (concediul de odihnă 24 zile, perioada de probă 45 de zile, perioada de preaviz 30 de zile), însă sancțiunea a venit doar datorită indolenței și a superficialității cu care aceasta a tratat atribuțiile de serviciu.

## **IV. Motivele de fapt și de drept**

### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

#### **14. Constituția României:**

**Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(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. 41 Munca și protecția socială a muncii:** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*

**Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică:** *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*

**Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**  
*”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

#### **15. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**Articolul 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.”*

**Articolul 7:** *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii 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.*

#### **Principiile de analiză**

16. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

*la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

17. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă discriminare directă în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

18. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- 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;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la speță**

19. **Articolul 7** „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii 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:*  
**c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.**

20. **În fapt**, Colegiul Director reține neacordarea bonurilor de masă pe o perioadă de 2 luni.

21. **În drept**, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

22. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, 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. 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 datorită 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 alin. 1 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

**23.** Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține **că nu se întrunesc elementele unei discriminări, din lipsa unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat.**

Decizia Colegiului Director are în vedere următoarele aspecte: petenta depune la dosar 3 declarații de martori din care reiese că programul de lucru era următorul: o zi de la orele 8,00-15,00, următoarea zi de la orele 8,00-18,00 iar programul de weekend fiind sambăta de la ora 8,00-14,00 și duminica de la ora 8,00-12,00, cu excepția a două puncte de lucru (nemenționate). Petenta nu depune la dosar foaia de prezență din luna noiembrie 2020 care să ateste faptul că în ziua de **16.11.2020** (ziua în care a plecat la ora 15:00 de la serviciu, motiv pentru care a fost sancționată), avea programul până la orele **15.00**. Petenta depune doar foaia de prezență pe luna decembrie 2020 și susține că pontajele și foile de prezență depuse de reclamat sunt refăcute în mod nereal (aspect ce excede competenței CNCD).

**24.** Prin urmare, Colegiul director nu reține din declarațiile martorilor ori documentele depuse de către petentă faptul că programul de lucru în ziua în care a intervenit sancționarea se termina la orele 15:00.

Petenta mai susține că a părăsit locul de muncă împreună cu alți 4 colegi dar nu probează nici această afirmație (nu depune declarația niciunui dintre acești colegi).

Pe de altă parte, reclamata depune la dosar raportul întocmit de directorul de magazin și a coordonatorului echipei de revizori din care reiese că petenta a fost anunțată de

procedura de inventar și totuși aceasta a plecat neanunțând pe nimeni, lăsând fișele și procedurile de încheiere inventar nesemnate.

Mai mult, reclamata depune la dosar fișa colectivă de prezență pe luna noiembrie din care reiese faptul că petenta în data de **16.11.2020 avea programul de lucru între orele 8.00-17.00 (aspect reținut și de ITM Constanța).**

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director nu poate reține că “*reclamata a dorit să scape de petentă*” pe motiv că suferă de un handicap mediu. În acest sens, Colegiul ia act de promovarea petentei în anul 2019 și acordarea beneficiilor aferentei promovării, precum și de restituirea sumei de 240,68 lei în luna februarie 2021, reprezentând tichete de masă pe cele 2 luni cuprinse în sancțiune.

**25.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, 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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

### **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, 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 19.01.2022** au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN –

Membru, LAZĂR MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA -  
Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiului director,**  
**Președinte CNCD**

**Data redactării: 26.01.2022**

**Redactat și motivat de A.P.G. și H.G**

**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.