



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 266 din 14.06.2023

Dosar nr: 145/ 2021

Petiția nr: 1578/01.03.2021

Petent:

Reclamat: Societatea Auchan Retail Romania SA
Auchan Retail Romania - Magazin Bacau

Obiect: Petenta reclamă faptul că a fost discriminată neavând dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare, și consideră că a fost harțuită psihologic și i-au fost aplicate tratamente adverse de către angajații părții reclamate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.... cu domiciliul în

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2.Societatea Auchan Retail Romania – sediul central cu sediul în București, Sector 6, Str. Brașov nr. 25, camera 1, et.4 și sediul procesual ales la Filip SCA cu sediul în București, Sector 2, Str. Gara Herăstrău nr. 2, Clădirea Equilibrium, etajul 11

3. Auchan Retail Romania – Magazin Bacău cu sediul în Bacău, Str. Republicii nr. 181, Jud. Bacău

II. Procedura de citare a părților

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

5. Prin adresa nr. 1578/26.04.2021 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 3469/26.04.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 155-156 la dosar).



6. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 02.06.2021 (filele 159-164 la dosar).

7. Petenta a transmis la dosar, în data de 03.06.2021, un punct de vedere însoțit de înregistrări în susținerea celor menționate în petiție, considerate completare la petiție. Totodată, petenta a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 166-290 la dosar).

8. Punctul de vedere/completarea la petiție și înregistrările transmise la dosar au fost comunicate părților reclamate prin adresa nr. 4992/01.07.2021 (fila 291 la dosar).

9. Petenta a depus la dosar, la data de 26.07.2021, note scrise însoțite de înregistrări (filele 293-320 la dosar).

10. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la data de 09.08.2021 și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 321-339 la dosar).

11. Punctul de vedere formulat de partea reclamată a fost comunicat petentei la data de 12.08.2021, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 340 la dosar).

12. Petenta a depus la dosar concluzii scrise la data de 04.10.2021 (filele 341-344 la dosar).

13. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

14. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

14.1 În accepțiunea petentei, răspunderea civilă delictuală a luat naștere în cauză ca urmare a încălcării obligației de către reclamată, a prevederilor OG nr.137/2000 a Codul Muncii și a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate deoarece, începând cu anul 2015 și până în anul 2019, angajatorul a discriminat-o pe petentă, care avea dreptul la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare, aceasta fiind remunerată la nivel minim pe economie fără nicio justificare obiectivă din partea angajatorului.

14.2 Petenta apreciază că a fost supusă hărțuirii psihologice din cauza acțiunilor angajatorului care, prin prepușii săi (personal cu atribuții de conducere, colegi ai salariații), au acuzat petenta de incompetență în mod repetat și pentru o perioadă de timp, au evoluat cu calificative scăzute performanțele petentei deși exista un feedback constant atât de la clienți cât și de la șefi. Petenta arată că această speță a fost soluționată de Curtea de Apel București în anul 2017.

14.2 Petenta reclamă faptul că i-au fost aplicate tratamente adverse (rele), prin încălcarea acestor obligații aducându-se atingere drepturilor sale subiective de a nu fi discriminată, aceasta având o pregătire școlară și profesională diferită față de celelalte două colegi de serviciu comparabile.

15. În ceea ce privește existența unui raport de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu, petenta relatează aspectele dosarului nr.398/110/2018 - Curtea de Apel Bacău, având ca obiect: „calcul drepturi salariale”:

- În decizia nr. 536/2020 pronunțată în ședința publică din data de 04 noiembrie 2020, Curtea nu a făcut o analiză a respectării principiului de drept conform căruia principiul egalității nu presupune uniformitate, deci ca toate situațiile să fie tratate în același fel, în

cauza pendinte egalitatea de tratament fiind invocată numai din perspectiva primei teze, respectiv la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal fără a se ține cont de faptul și a se face o analiză a respectării acestui principiu de drept și din perspectiva celei de a doua teze (la situații diferite poate și trebuie să existe un tratament diferit), deși există premisele unei astfel de cercetări, reclamanta în cauză având o pregătire școlară și profesională diferită față de celelalte două colege de serviciu.

- Pârâta s-a aflat în poziția procesuală de parte care a pierdut procesul deoarece nu a avut o justificare obiectivă privind salariile tarifare de încadrare ale celor două colege de serviciu comparabile, care au fost mai mari decât salariul de încadrare al acesteia.

- Judecarea dosarului nr. 398/110/2018, care era litigiu în muncă, a durat 3 ani de zile până la soluționare în loc de cel mult 6 luni deși trebuia să se judece în regim de urgență, pârâta făcându-se vinovată de tergiversarea soluționării deoarece, împreună cu apărătorul său, s-au opus întotdeauna să aducă probele necesare la dosar astfel încât prima instanță să stabilească în prealabil dacă acest tratament salarial diferit aplicat reclamantei se circumscrie sau nu noțiunii de discriminare directă sau indirectă, în forma avută în perioada dedusă judecării, în sensul art.5 alin 2 și 4 din Legea nr.5/2003 cu modificările și completările ulterioare, plecând de la principiul nediscriminării în cadrul relațiilor de muncă. Cu toate că la prima instanță, în primul proces, a spus că va trimite expertiza contabilă intimătei pentru a aduce probele necesare la dosar, la următoarele procese până s-a încheiat procesul în iunie 2020, nu a mai fost de acord cu probațiunea contabilă, fiind în defavoarea petentei.

- La judecarea cauzei la La Curtea de Apel (a doua instanță), în prima ședință din data de 01.07.2020, președintele completului de judecată a pus din oficiu necesitatea de a se solicita precizări și înscrisuri de la intimată pentru a verifica dacă există o situație de discriminare și a aprobat probațiunea cu expertiza contabilă cu precizarea că „vrea ca acest dosar să fie judecat corect,, însă, apărătorul intimătei s-a opus și fiindcă s-au cerut intimătei probe, s-a schimbat judecătorul. La a doua ședință din data de 23 septembrie, fiind un alt judecător, apărătorul intimătei a adus intenționat târziu probele cerute la dosar, și judecătorul nu a vrut să încheie ședința așa cum a solicitat apărătorul angatorului, procesul a fost amânat iar judecătorul a fost schimbat și de data aceasta.

- La termenul din data de 21.10.2020, fiind un alt judecător care judeca dosarul, a făcut ce a vrut intimata după cum se observă și în „opinia separată a doamnei judecător” care, printre altele, susține că nu a fost identificată nicio formă de discriminare. Deși petenta din prezenta cauză a câștigat procesul intentat, consideră că nu i s-au dat toate drepturile deoarece, la termenul din data de 28 octombrie 2020 judecătorii din Completul de judecată au hotărât ca intimata să nu mai aducă probațiunea cu expertiza contabilă, președintele completului nefiind de acord cu această hotărâre, apreciind că aceasta era o probă foarte importantă în soluționarea dosarului.

- În actele aduse la dosar de către intimată s-a dovedit că aceasta nu a avut o justificare obiectivă privind salariile și că petenta din prezenta cauză a fost discriminată. Deși aceasta a făcut cerere adițională prin care a cerut, conform OG nr. 137/2000 să i se aprobe dreptul de a se face calculul salarial din anul 2015, aceeași judecătoare a respins cererea menționând că pentru toate acestea trebuie să fie deschis un nou dosar, petenta din prezenta cauză procedând la introducerea unei alte acțiuni în justiție.

- Petenta din prezenta cauză apreciază că, în cauză, există un raport de cauzalitate între tratamentul discriminatoriu și ilegal săvârșit de pârât și prejudiciul suferit de aceasta.



16. În fapt, petenta arată următoarele:

16.1 Aceasta a fost angajată din anul 2008 la Societatea REAL SRL, având funcția /meseria de Bucătar, conform Clasificărilor Ocupațiilor din România 413112 (cod de șef), aceasta fiind prima bucătăreasă angajată, specializată de către firmă și formând bucătarii conform bucătăriei Real.

16.2 În anul 2014, la fuziunea dintre companiile Real&Auchan, petenta a fost anunțată de către firma Auchan de transferul care s-a făcut cu specificarea că nimic nu se va schimba, doar Contractul colectiv de muncă suportând modificări, acesta schimbându-se cu efecte de la data de 09.05.2015. În urma acestei schimbări din anul 2015, angajatorul, prin prepușii săi cu atribuții de conducere, a participat la diminuarea remunerației petentei, salariul acesteia ajungând să fie la nivel minim pe economie, petenta nefiind plătită la nivelul codului COR 413112 și a studiilor net superioare (Școală profesională, specializare, pe parcurs studii universitare) față de fostele colege care nu au același cod COR deoarece ele s-au angajat în anul 2008 ca muncitor necalificat cu 8 și respectiv 10 clase, au urmat în anul 2013 un curs de 3 luni calificare ca bucătar iar din 2015 au avut o remunerare mult superioară față de petentă, așa cum reiese și din dosarul nr.398/110/2018 – Curtea de Apel Bacău.

16.2 Petenta arată că, în mod repetat și pentru o durată îndelungată de timp, aceasta a fost acuzată de incompetență deși avea feedback constant în privința activității sale, atât de la clienți, de la șefi, cât și de la colegii din magazin. Angajatorul a evaluat cu calificative scăzute performanțele petentei: în aprilie 2018 pentru anul 2017 cu calificativul de 1,94 iar în aprilie 2019 pentru anul 2018 cu calificativul 1,61, petenta considerând că aceste calificative au venit ca răspuns la faptul că a îndrăznit să dea în judecată angajatorul, a făcut contestație în aprilie 2018 și nu și-a dat demisia, și fiindcă frecvența studiile superioare universitare la frecvență zi, întotdeauna fiind amenințată că nu va termina studiile pe care le făcea la zi.

16.3 De asemenea, petenta arată că în aprilie 2018 când i s-a făcut evaluarea pe anul din 2017 și a făcut contestație, personalul cu atribuții de conducere au ținut-o 4 ore la ședință, după 8 ore de muncă, fără apă, luând-o pe rând la cercetări și reproșându-i: „Nimeni din Auchan nu a făcut până acum contestație la evaluare, tocmai tu te-ai găsit? Lasă că noi facem legea”.

În cel de-al doilea an, în aprilie 2019, la evaluare i s-a pus calificativul de 1,61, însă petenta nu a mai făcut contestație după tot ce i s-a întâmplat cu un an în urmă (2018) deoarece aceasta nu a mai suportat discriminarea care i se făcea, respectiv, umilirea la care a fost supusă, conducerea influențând colegele să râdă de ea, să facă scandal în bucătărie apoi să o considere pe ea vinovată. În urma situației insuportabile și din cauza conducerii și a colegilor, petenta a fost nevoită, în iunie 2019, să își dea demisia.

17. Petenta apreciază că faptele ilicite incidente în cauză au fost săvârșite cu vinovăție, exemplificând următoarele:

17.1 Între anii 2008-2019, având aceeași șefi și colegi aceștia au avut un comportament neadecvat față de ea privind relațiile în muncă și anume:

- începând din anul 2015, odată cu transferul Real&Auchan, i s-a luat dreptul de a fi remunerată la nivelul pregătirii și a codului COR.

- evaluările au fost făcute cu rea-credință și s-au aplicat tratamente rele privind contestația la evaluare;

- petenta era pontată intenționat nemotivat cu 8 ore deși aceasta ceruse învoire și era apostrofată pentru diferite motive fără nicio relevanță, era amenințată deși, în paralel, era apreciată ca fiind „cea mai bună bucătăreasă”. Deși petenta a făcut plângere la conducerea companiei angajatoare, nu s-a luat niciun fel de măsură legală;

- petenta a fost scoasă din producție timp de o lună și a fost trimisă să lucreze la raionul de bricolaj, spunându-i-se că „va munci pe bani puțini” iar, când erau comenzi speciale, era chemată de acasă, să le facă. De asemenea, petenta a fost scoasă din producție și obligată să spele toaletele și spațiul magazinului, să desfunde canalizările cu mâna deși erau echipe specializate pentru toate acestea.

- În anul 2011, petenta a fost obligată să lucreze în ritm alert și fără pauze de masă șefii superiori făcând scandal și producând o stare de stres, o colegă a cedat nervos și i-a dat cu un obiect contondent în cap în timpul serviciului, petenta fiind internată 10 zile în spital;

- petenta a fost forțată în anul 2016 să își dea demisia, aceasta a făcut plângere la ITM și situația s-a rezolvat însă șeful ierarhic superior nu a cercetat reclamațiile transmise, participând la tratamentele rele privind contestația de evaluare și refuzând discuțiile cu petenta.

17.2 În prezent, petenta nu are serviciu și nu se poate angaja din cauza părții reclamate deoarece de câte ori a vrut să se angajeze, potențialii angajatori sunau fostul angajator pentru referințe, informația primită fiind că este în proces cu aceasta iar angajatorii îi spuneau că „nu au nevoie de asemenea oameni care fac necazuri”.

18. În concluzie, petenta solicită admiterea plângerii și obligarea părții reclamate la repararea integrală a prejudiciului cauzat. De asemenea, se solicită ca prin hotărârea ce se va pronunța să se decidă:

- Obligarea reclamatei la plata sumei de 200.000 lei reprezentând daune-interese moratorii pentru prejudiciul moral cauzat și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației potrivit dreptului comun.

- Obligarea reclamatei la achitarea diferenței remunerației dintre cele efectiv achitate și cele convenite conform codului COR 413113 din Contractul individual de muncă nr.1620/05. MAR.2008 și conform Contractului colectiv de muncă nr. 173/05.05.2015 cu efecte de la 09.05.2015, începând cu data de 09.05.2015 - transferul de la Real&Auchan până la rămânerea definitivă a hotărârii, precum și la plata dobânzilor legale pentru sumele stabilite, cu titlu de diferențe ale remunerației și la reactualizarea acestor diferențe în funcție de indicii de inflație începând cu data scadenței fiecărui salariu și până la data plății efective a debitelor datorate.

- Obligarea reclamatei la integrarea petentei și acordarea unui post sau similar în grad conform titulaturii interne codul COR 413112 (cod de șef) din Contractul individual de muncă, ținând cont și de studiile superioare ale petentei.

- Obligarea reclamatei la plata celor 4 ore nemotivate puse abuziv .

- Probațiunea cu expertiza contabilă, de a verifica codul COR din Contractul individual de muncă, studiile, vechimea ca bucătar, salariile, pe ce post au lucrat și ce cod COR au avut între anii 2008-2019 atât fostele colege comparatoare cât și petenta.

- Persoanele care au contribuit la discriminarea petentei în toți acești ani 2008-2019 să nu mai aibă drept de a mai fi șefi, de a mai profesa meseria să li se desfacă contractele de muncă sau după caz să răspundă delictual așa cum este în contextul legii, respectiv OG nr. 137/2000.

- Obligarea reclamatei ca în termen de de 30 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii, să publice pe cheltuiala sa, hotărârea de condamnare, la sediul societății și în toate magazinele pe care le deține.

19. În susținerea faptelor relatate în petiție, petenta anexează la dosar următoarele înscrisuri: diplome școală profesională, bacalaureat, licență, master, diplomă de merit, decizia nr.536/04.11.2020, contractul colectiv de muncă, contract individual de muncă codul COR 413112(cod șef), regulamentul intern, răspuns sesizare ITM nr. 15/12/2017, subiect Informare transfer, plângerea din data de 06.08.2018 și răspunsul la plângerea din data de 14.08.2018, fluturașe salarizare, sesizare la ITM din data de 06/08/2018, planificarea examenelor universitare, contestația la evaluare 11.04.2018 ITM, răspunsul la sesizarea din data de 28.08.2018, raport/proces-verbal al sesiunii de reevaluare din 18.04.2018, fișă de evaluare 2017/2018, cerere post, plângere din data de 25/10/2018, plângere nr. 2984/14.12.2018, sesizare ITM din data de 18/12/2018, răspuns sesizare din data de 22.01.2019, plângere 22/06/2016, plângere 27/06/2016, plângere penală, cerere demisie 20/06/2019, adeverință de venit ANAF, certificat medico-legal din data de 31.01.2011, bilet de internare 19.01.2011, înștiințare medicina muncii, declarație 19/04/2011, răspuns sesizare ITM nr. 154/2011, plângere la parchet.

20. În notele scrise comunicate de petentă la dosar în data de 07.03.2022, acesta arată următoarele:

20.1 În ceea ce privește excepția de tardivitate invocată de partea reclamată pentru aspectele care și-au produs efectele până în luna iunie 2019, precum și pentru aspectele invocate anterior termenului de 1 an de la data depunerii sesizării petenta solicită respingerea excepției invocate în procedură și apreciază că în toată această perioadă a fost supusă de către angajator unei discriminări directe și indirecte.

20.2 De asemenea, petenta consideră că este în termen deoarece, având proces pe rolul instanței de judecată (dosar nr. 398/110/2018 – Curtea de Apel Bacău Secția I Civilă) cu obiect Calculul drepturilor salariale, hotărârea civilă nr. 536/2020 a fost comunicată părților în anul 2021, petenta apreciind că se încadrează în termenul de un an de la data primirii hotărârii judecătorești, aceasta primind hotărârea în luna ianuarie 2021.

21. În notele scrise comunicate la dosar, petenta reiterează cele prezentate anterior în petiție, solicitând soluționarea petiției în raport cu faptele de discriminare petrecute în anii 2015-2021.

22. În susținerea celor relatate în notele scrise, petenta anexează la dosar următoarele înscrisuri: Hotărârea civilă nr.536/04.11.2020, Hotărârea civilă nr.450/26.06.2019, Contestație la încheierea de ședință din data de 12.06.2019, Contractul individual de muncă Real nr. 1620/09.03.2008 care conține cod COR 413112 valabil și la Auchan, Contract colectiv de muncă nr.173 /05.05.2015 Auchan (pag.7, cap VII, art.37 privind salariul și celelalte drepturi salariale), regulament intern art.58 pag 54, fișa postului Real (Studii de specialitate pag.3 -studii), fișa postului Auchan (pct.4 profil -calificare minim 10 clase pag 2), fișele de post ale salariaților colege în perioada 2018-2019, fluturaș salarizare al petentei, fluturașii de salariu ale colegelor în perioada 2018 -iunie 2019, fișele individuale de evaluare ale petentei anii 2017- 2018 și ale colegelor în anii 2017-2018.

23. În concluziile scrise comunicate la dosar, petenta reiterează cele prezentate anterior în petiție și în notele scrise, solicitând soluționarea petiției în raport cu faptele de discriminare petrecute în anii 2015-2021.

24. În concluzie, petenta solicită constatarea faptei de discriminare, aplicarea amenzii contravenționale și dispunerea obligării părții reclamate de a publica, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

Susținerile părții reclamate

25. Prin adresa înregistrată cu nr. 4175/02.06.2021, partea reclamată a depus un punct de vedere în care arată următoarele:

25.1 Cu privire la excepții, partea reclamată invocă excepția de tardivitate solicitând să se constate tardivitatea formulării petiției și să fie respisă ca fiind tardiv formulată, pentru următoarele motive:

- sesizarea petentei este formulată cu depășirea termenului de un an, motiv pentru care trebuie respinsă ca tardivă în temeiul art. 20 alin. (1) din OG nr. 137/2000,
- așa cum rezultă din situația de fapt, recunoscută și de petentă în sesizarea formulată, relația de muncă a acesteia în cadrul Auchan a încetat în data de 21 iunie 2019.
- prin petiția formulată, petenta invocă anumite fapte de discriminare din partea Auchan și/sau a angajaților acesteia față de petentă, petrecute în perioada în care petenta deținea calitatea de salariat în cadrul Auchan.

Față de dispozițiile exprese ale art. 20 alin. (1) din OG nr. 137/2000 se constată că petiția este formulată la data de 1 martie 2021, cu depășirea termenului imperativ de un an, fie că acesta este calculat de la momentul săvârșirii pretensei fapte de discriminare, fie că este calculat de la data la care petenta putea să ia cunoștință de fapta de discriminare reclamată. Având în vedere că relația de muncă a încetat la data de 21 iunie 2019, acesta este momentul maximal de la care se poate calcula termenul de un an de la care petenta fie a fost discriminată, fie a luat cunoștință de fapta de discriminare. Un moment de început al termenului de un an situat ulterior datei de 21 iunie 2019 este în mod logic imposibil de acceptat, întrucât nu a mai putut exista vreo formă de discriminare ulterior acestei date, ca urmare a încetării calității de salariat în cadrul Auchan.

Mai mult, petenta atașează în probațiune Decizia nr. 536 din 4 noiembrie 2020 pronunțată de Curtea de Apel Bacău în dosarul nr. 398/110/2018, litigiu purtat între petentă și angajator având ca obiect aceleași pretense fapte de discriminare din timpul perioadei în care a fost angajată în cadrul Auchan. Având în vedere că litigiul a fost început în anul 2018, astfel cum rezultă și din numărul de înregistrare al dosarului de judecată, rezultă din nou că petenta avea cunoștință de faptele de discriminare reclamate încă din anul 2018, de la momentul formulării acțiunii în instanță, termenul de un an fiind cu atât mai mult împlinit la data de 1 martie 2021.

25.2 În fapt, se arată că petenta a avut calitatea de salariată a societății Real Hypermarket Romania SRL în baza Contractului individual de muncă nr. 1620/06.03.2008. Ulterior, în urma fuziunii ce a avut loc între Auchan Romania SA în calitate de societate absorbantă și Real Hypermarket Romania SRL în calitate de societate absorbită, începând cu data de 1 aprilie 2014 Contractul de muncă al petentei a fost transferat la Auchan.

La data de 21 iunie 2019 a încetat calitatea de salariat Auchan al petentei prin Decizia nr. 740/21.06.2019, ca urmare a depunerii cererii de încetare a contractului de către fosta salariată, în data de 20 iunie 2019.

25.3 Cu privire la indamisibilitatea petiției formulate, partea reclamată apreciază că solicitările petentei adresate CNCD privesc anumite măsuri pe care Consiliul nu le poate lua, acestea nefăcând parte din sfera atributelor conferite CNCD de OG nr. 137/2000.



În esență, petenta solicită din partea CNCD să oblige Auchan la plata de daune morale în cuantum de 200.000 lei, daune materiale constând în anumite diferențe salariale și reintegrarea la locul de muncă or, din dispozițiile art. 26 alin. (2¹) și (2²) din OG nr. 137/2000 rezultă că atributul stabilirii de daune morale sau materiale în sarcina angajatorului, precum și cel al reintegrării pe fostul post revin exclusiv instanțelor judecătorești. Prin urmare, se solicită ca, în cazul în care ar fi respinsă excepția tardivității invocată, să se constate că solicitările petentei adresate prin sesizarea formulată sunt inadmisibile potrivit prevederilor legale indicate și să fie respinse în mod corespunzător.

25.4 Cu privire la netemeinicia petiției, partea reclamată arată că toate alegațiile petentei sunt neîntemeiate și ar trebui respinse ca atare în măsura în care ar fi analizată pe fond temeinicia acestora.

Totodată, partea reclamată se rezumă să respingă orice acuzație de discriminare din partea Auchan sau a angajaților acesteia față de petentă urmând a aduce toate dezvoltările necesare în acest sens la un moment ulterior, în măsura în care se vor dovedi necesare.

26. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea petiției ca fiind tardiv formulată; ca fiind inadmisibilă prin raportare la solicitările petentei și respingerea ca neîntemeiată.

27. Partea reclamată anexează la dosar următoarele înscrisuri: cererea de încetare a contractului individual de muncă și Decizia nr. 740/21.06.2019 privind desfacerea contractului de muncă al petentei.

28. În punctul de vedere comunicat de partea reclamată la dosar în data de 09.08.2021, se arată următoarele față de completarea la petiție formulată de petentă:

28.1 Față de afirmația petentei potrivit căreia ar fi aflat de fapta de discriminare la care a fost supusă exclusiv la momentul comunicării Deciziei nr. 536 din 4 noiembrie 2020 pronunțată de Curtea de Apel Bacău în dosarul nr. 398/110/2018, reclamata apreciază că aceasta este atât este falsă (neadevărată), dar și greșită, întrucât petenta a inițiat dosarul nr. 398/110/2018 tocmai pentru că s-a considerat discriminată de angajatorul său prin raportare la kolegele de muncă.

28.2 În mod indiscutabil, petenta a cunoscut pretinsa fapta de discriminare pe care o deduce acum spre soluționare CNCD, cel mai târziu la data de 16 februarie 2018, atunci când a formulat cererea de chemare în judecată în dosarul nr. 398/110/2018.

28.3 Documentele procesuale depuse de petentă în dosarul de judecată nr. 398/110/2018, toate conținând aceleași nemulțumiri ale petentei adresate sub diferite forme demonstrează faptul că afirmațiile petentei privind necunoașterea faptei de discriminare sunt false, aceasta cunoscând în realitate ceea ce reclamă în prezentul dosar aflat pe rolul CNCD cu mult timp înainte de comunicarea Deciziei Curții de Apel Bacău.

28.4 Din analiza înscrisurilor întocmite de petentă și depuse chiar de aceasta în dosarul nr. 398/110/2018 se poate ajunge la concluzia clară că exact aceleași fapte reiterate în documentele procesuale în dosarul de instanță au fost copiate și transpuse în petiția adresată CNCD. Mai mult, petenta afirmă în completarea depusă că nu a cunoscut toate aceste fapte care în opinia sa reprezintă discriminare decât cu ocazia comunicării Deciziei Curții de Apel Bacău, afirmația fiind cât se poate de neadevărată și rezultând chiar din înscrisurile întocmite tot de petentă cu alte ocazii.

28.5 Partea reclamată reiterează că toate înscrisurile petentei datează cu mai mult de un an anterior formulării petiției adresate CNCD, care a fost depusă în data de 1 martie 2021 și, prin urmare, rezultă că sesizarea petentei este formulată cu depășirea termenului de un an, motiv pentru care trebuie respinsă ca tardivă.

29. Partea reclamată anexează la dosar următoarele înscrisuri:

- acțiunea ce a format obiectul dosarului nr. 398/110/2018 formulată de petenta din prezenta cauză, precum și completarea depusă de petentă în acel dosar, din care rezultă că au fost deduse judecății exact aceleași fapte susținute și prin petiția adresată CNCD;
- cererea de daune morale formulată în cadrul dosarului nr. 398/110/2018 în data de 12 iunie 2018 prin care petenta sesiza aceleași diferențe de tratament între aceasta și colegele sale ca și cele indicate în petiția adresată CNCD;
- documentul intitulat „*Cerere pentru post*” formulată în dosarul nr. 398/110/2018 de către petentă în data de 11 iunie 2019 prin care erau sesizate aceleași diferențe de tratament între aceasta și colegele sale ca și cele indicate în petiția adresată CNCD;
- cererea de apel formulată de petentă în data de 13 februarie 2020 în dosarul nr. 398/110/2018 unde indică explicit faptul că se consideră victima unui *tratament diferențiat și discriminatoriu, față de ceilalți angajați aflați în situații similare*” (pagina 3, paragraful 2 din cererea de apel).

30. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea petiției.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

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 în prezenta cauză

31. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta sesizează cu privire la presupusa discriminare la care a fost supusă, aceasta invocând anumite fapte de discriminare la care a fost supusă din partea angajatorului și/sau a angajaților acestuia în perioada în care petenta deținea calitatea de salariat la această companie, precum și tratamente adverse venite din partea acestora.

În analiza excepțiilor invocate:

32. Colegiul director ia act de excepția de tardivitate privind introducerea petiției pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată în procedură atât din oficiu de către Colegiul director cât și de partea reclamată.

33. **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 OG nr. 137/2000, republicată cu modificările și completările ulterioare.

34. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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*”, Colegiul director urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în procedură.

35. Astfel, Colegiul director se raportează la solicitările petentei de a se constata faptul că tratamentul aplicat în cazul său de către reclamată este discriminatoriu deoarece aceasta a fost privată atât de acordarea unei remunerații echitabile cât și de desfășurarea unor relații de muncă corespunzătoare în ceea ce privește raporturile de muncă în relația cu angajatorul și în activitatea cu reprezentanții acestuia și în ceea ce privește relațiile la locul de muncă cu colegii de serviciu, precum și aplicarea unor tratamente adverse asupra petentei, Colegiul director urmând a analiza cauza prin prisma excepției de tardivitate privind introducerea petiției, invocată în procedură.

36. Concret, Colegiul director ia act de faptul că, în prezenta speță, se pune în discuție o presupusă faptă de discriminare la care petenta a fost supusă de către partea reclamată, acesteia fiindu-i refuzat dreptul la o remunerație satisfăcătoare și echitabilă în comparație cu alte colege de serviciu, petenta fiind hărțuită psihologic la locul de muncă, acesteia fiindu-i aplicate tratamente adverse de către angajații companiei unde își desfășura activitatea.

37. Conform art. 1, alin (1) din OG nr. 37/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, “în România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege”.

38. Conform art. 2, alin. 1 din OG nr.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”.

39. Astfel, pentru a constata existența unei fapte de discriminare sunt necesare îndeplinirea următoarelor elemente:

- o diferențiere (între două persoane sau situații aflate pe poziție comparabilă)
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

40. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de tardivitate, invocată în procedură, atât din oficiu de către Colegiul director cât și de partea reclamată, a fost pusă în dezbateră petentei, în conformitate cu prevederile art. 21-27 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

”Art. 23 (1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 25 (1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 26 Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.”

41. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de tardivitate a introducerii petiției, Colegiul director reține următoarele:

- petenta a avut calitatea de salariată a societății Real Hypermarket Romania SRL în baza contractului individual de muncă încheiat la data de 06.03.2008 și, ulterior, în urma fuziunii ce a avut lor între societățile Auchan Romania SA (societate absorbantă) și Real Hypermarket Romania SRL (societate absorbită), petenta a fost transferată la societatea Auchan Romania SA, începând cu data de 1 aprilie 2014 - dată când contractul individual de muncă al petentei a fost preluat de societatea absorbantă.

- petenta face referire la perioada: *anul 2015*, respectiv 09.05.2015 - dată când contractul colectiv de muncă a suportat modificări și a început să producă efecte și data de 21.06.2019 – dată când relația de muncă a petentei cu angajatorul a încetat ca urmare a depunerii de către petentă a cererii de încetare a contractului de muncă, calitatea de salariat a acesteia încetând prin Decizia nr. 740/21.06.2019;

- petenta a început un litigiu cu angajatorul, dosar nr. 398/110/2018 în care Curtea de Apel Bacău s-a pronunțat prin Decizia nr. 536 din 4 noiembrie 2020, litigiul având ca obiect preținse fapte de discriminare din timpul perioadei în care aceasta a fost angajată în cadrul societății Auchan. Faptele reiterate în documentele procesuale din dosarul de instanță au fost transpuse și în petiția adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

- petenta reclamă și o pretinsă faptă comisă de angajator după data încetării raporturilor de muncă, menționând faptul că, atunci când aplică pentru un alt loc de muncă, din cauza referințelor negative transmise de fostul angajator, se lovește de un refuz de angajare din partea potențialilor angajatori la care depune cereri, aceasta fiind fără loc de muncă la momentul depunerii petiției.

42. Colegiul director apreciază că, în urma analizei situației juridice existente, conform atribuțiilor stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu poate analiza aspecte care s-au desfășurat anterior termenului acordat prin prevederile legale în vigoare.

43. Art. 20 alin (1) din OG nr. 137/2000 prevede: „*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*”

44. Astfel, referitor la excepția privind tardivitatea depunerii petiției invocată în cauză, Colegiul director urmează să o admită, având în vedere că fapta dedusă soluționării excede termenului de un an prevăzut de art. 20, alin.1 din OG nr. 137/2000. Presupusa faptă de discriminare este reclamată a se fi produs în perioada 2015 – 21.06.2019, perioada de referință, ca angajat, a reclamatei fiind 1 aprilie 2014 -21 iunie 2019 iar petiția a fost înregistrată la Consiliul pentru Combaterea Discriminării în data de 01.03.2021, fiind formulată cu depășirea termenului de un an.

45. În consecință, Colegiul director va admite excepția privind tardivitatea depunerii petiției la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru presupusa faptă de discriminare reclamată a se fi produs în perioada 2015 – 21.06.2019, excepție invocată în procedură conform art. 21-27 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348/06.05.2008.

46. În ceea ce privește acuzele aduse reclamatei cu privire la preținsele fapte petrecute după încetarea raporturilor de muncă și care s-ar putea încadra într-o perioadă ce ar putea fi supusă analizei, respectiv în termenul de un an de la data la care petenta fie a fost discriminată, fie a luat cunoștință de fapta de discriminare, Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, reține că nu există probe cu privire la afirmațiile petentei în măsura în care ar putea fi analizată pe fond temeinicia acestora.

47. 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, reclamatul (pârâtul) 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 (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

48. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: „*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament*”.

49. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări asupra petentei ca tratament advers venit ca reacție împotriva acesteia. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine în ceea ce privește acuzele aduse reclamatei cu privire la comunicarea unor referințe negative către potențialii angajatori, referințe care o expun sau o împiedică pe petentă în a aplica pentru un alt loc de muncă.

50. Petenta nu probează acuzele aduse părții reclamate iar din examinarea informațiilor conținute la dosar nu rezultă elemente concrete ce ar putea face obiectul unei analize privind existența faptei de discriminare. Pentru fapta reclamată privind prezentarea petentei în mod negativ către alți angajatori, atunci când aceasta aplică pentru un alt loc de muncă, Colegiul director apreciază că nu sunt probe pentru a se putea dovedi afirmațiile și acțiunile părții reclamate asupra petentei. Nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis a constituit o faptă de discriminare săvârșită de partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capătul de cerere al petentei (lipsă probe de discriminare).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.2 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției tardivității privind introducerea petiției pentru faptele reclamate petrecute în perioada 2015 – 21.06.2019, conform art. 20, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată.
2. Pentru perioada care nu intră sub incidența tardivității, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform prevederilor OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu sunt probe.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 14.06.2023 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 30.08.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

