



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 117
din 30.03.2011**

Dosar nr.: 452/2010
Petiția nr.: 10095/13.12.2010
Petent: M E L
Reclamat: SC Ancorex Ind. S.R.L-Mini Market.

Obiect: Diferențe de tratament între angajați, venite din partea angajatorului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. M E L

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. SC Ancorex Ind. S.R.L-Mini Market, reprezentată prin A. I

C și G A M

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta a fost angajată la data de 17.11.2009 în funcția de muncitor necalificat în cadrul societății SC Ancorex Ind. S.R.L. Din luna august a anului 2010, patronatul firmei a deschis un alt punct de lucru unde, petenta a fost numită pe postul de vânzător la magazinul Mini Market. Petenta este de opinie că, din acel moment au început calvarul „șicanărilor” și „discriminărilor”, din partea conducerii societății.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 592/27.01.2011, a fost citată doamna M E L , în calitate de petent, pentru data de 15.02.2011

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 593/27.01.2011, a fost citată S.C Ancorex Ind. S.R.L-Mini Market prin reprezentant legal.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

4.1 Petenta consideră că, a fost supusă unor umilințe, hărțuiri morale de către colega sa doamna C E și de către conducerea societății. În opinia petentei administratorul legal știind de relația tensionată în care se află, nu a întreprins nimic pentru a aplană conflictul, "mai mult a lăsat de înțeles că este de acord cu situația creată".

4.2 În data de 28.10.2010, petenta a fost chemată în biroul conducerii punctului de lucru Mini-Market, pentru a i se aduce la cunoștință faptul că, în locul ei a fost angajată o altă persoană. Petentei crede că, toate "șicanările" și „actele de discriminare” au pornit de la o „banală bârfă” care a luat amploare și a deranjat conducerea societății. Din cauza acestor neînțelegeri între angajate, petenta a fost mutată într-un alt punct de lucru la un depozit de materiale de construcții. La respectiva locație din susținerile petentei reiese faptul că a lucrat în condiții improprii pentru o femeie, în frig, încărcând și descărcând materiale grele pentru construcții.

4.3 Ulterior mutării petentei într-o altă locație, petenta susține că a cerut explicații conducerii dar, nu a primit niciun răspuns. Petenta s-a arătat nemulțumită în fața reprezentantului firmei, de programul de lucru atribuit și diferențiat față de cel al kolegei din cadrul magazinului Mini-Market. La respectiva întrebare petenta susține că, domnul D. (preot în comună) și membru în consiliul de administrație ar fi răspuns: "ești un nimeni nu ai niciun drept să ceri explicații".

4.3 Ca urmare a acestei situații, petenta a fost nevoită să solicite în mod repetat concediul de odihnă, fiind foarte stresată și de faptul că, oricând poate fi dată afară. Petenta susține că, concediul de odihnă i s-a acordat pentru perioada 04.11.2010-30.11.2010 dar, nefiindu-i plătite drepturile bănești corespunzătoare.

Susținerile părții reclamate



4.4 -

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată, relevă o situație ivită dintr-o neînțelegere între conducerea societății SC Ancorex Ind. S.R.L-Mini Market și angajata sa, manifestându-se printr-un "tratament inuman, dezonorant și șicanitor". Colegiul Director a solicitat investigații la fața locului pentru a verifica cele susținute în petiție de către doamna L M E

5.2 În data de 18.01.2011 echipa de investigație a purtat discuții cu d-na L M E în scopul obținerii de informații suplimentare. Astfel, în urma discuțiilor purtate cu petenta, am reținut următoarele: - a aflat de la Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă Horezu că a fost angajată la S.C. Ancorex Ind. S.R.L. în baza Legii 116/15.03.2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale;

- în perioada 15.08-01.09.2010 a fost singura angajată a S.C. Ancorex Ind. S.R.L. la Mini Market, ulterior fiind angajată și C E L iar începând cu noiembrie postul său a fost ocupat de către M G (în acest moment fiind două angajate la MiniMarket);

- consideră că prin presiunile exercitate asupra sa de către doamna director comercial G A M și de către colega sa C E L prin diferite metode (efectuarea de ore suplimentare neplătite, imputarea unor lipsuri în gestiune, reproșuri privind comenzile de marfă și relația sa cu distribuitorii) s-a urmărit inventarea unor motive care să permită concedierea sa disciplinară (în vederea angajării pe locul ei a unei alte persoane);

- în perioada în care a lucrat la Mini Market colega sa a beneficiat de un program mai scurt decât al său, aceasta închizând magazinul în jurul orelor 20.00 (acest aspect se poate proba prin analizarea raporturilor de gestiune);

- criteriul de discriminare care a stat la baza tratamentului discriminatoriu este categoria socială. În data de 19.01.2011 echipa de investigație s-a deplasat la Mini Marketul din sat Greci, comuna Mateești (strada Principală), unde a purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. G A M – director comercial;
- dl. D V – fost angajat, responsabil protecția muncii;
- d-na P E – lucrător bar;
- d-na C E L – vânzătoare.

Doamna G A M a declarat verbal următoarele:

- doamna Loghin Magdalena Elena este angajată a S.C. Ancorex Ind. S.R.L. din anul 2009, anterior desfășurării activității la Mini Market lucrând la un alt punct de lucru al societății, mai exact la depozitul de materiale de construcții;



- în data pe 15.08.2010 s-a deschis MiniMarketul din satul Greci, unde a fost mutată d-na L M E pentru a desfășura activitatea de vânzătoare; începând cu luna septembrie a fost angajată o a doua persoană pentru activitatea de vânzătoare, programul de lucru fiind 12/24 după cum urmează: Luni – Sâmbătă: 08-21; Duminică: 08-17; pauză de masă: 12-13; respectivul program se aplică angajatelor fără nici o diferență;

- afirmația d-nei L M E cu privire la un program diferit față de al colegei sale nu este adevărată, întrucât administratorul firmei nu a dispus un astfel de program diferențiat iar orarul este afișat pe ușa magazinului; cu toate acestea este posibil ca doamna C E L să fi închis magazinul mai devreme în cazul în care s-a învoit;

- în perioada 15.08-30.10.2010 doamna L M a beneficiat de sprijinul său în toate activitățile desfășurate (monetar, aprovizionarea cu marfă, raporturile de gestiune); în prima lună de activitate a stat efectiv lângă aceasta pentru a o învăța ceea ce avea de făcut, considerând că o lună este suficientă pentru asimilarea noilor sarcini de serviciu; cu toate acestea doamna L M era constant nesigură pe sine, manifestând un complex de inferioritate față de colega sa și față de clienți, precum și o constantă suspiciune că va fi dată afară; deși a purtat aproape zilnic discuții cu respectiva angajată ascultându-i problemele personale și asigurând-o că nu va fi dată afară, doamna L M reacționa exagerat atunci când îi atrăgea atenția asupra greșelilor sale, în special asupra modului greșit de a da restul clienților, de cele mai multe ori aceasta chemându-și rudele la serviciu (mama, soțul) ori de câte ori apărea o problemă profesională; din cauza atitudinii neprofesionale a doamnei L M, la sfârșitul lunii septembrie i-a comunicat acesteia că va apela la administratorul firmei, domnul A I C pentru găsirea unei soluții întrucât nu face față sarcinilor de serviciu; la sfârșitul lunii octombrie, domnul A I C i-a comunicat să o pună la raft pe doamna L M iar la vânzare să pună altă persoană; în momentul în care doamna L M a aflat că urmează să fie mutată la raft s-a supărat, iar la discuția cu domnul A I C a susținut că nu mai vine la muncă; în aceste condiții administratorul i-a oferit un alt loc de muncă, mai exact să-și desfășoare activitatea din nou la depozitul de materiale de construcții (tot la raft), iar doamna L M a acceptat; ca urmare i-a solicitat acesteia să vină în următoarea zi la magazin pentru a face inventarul pentru a preda gestiunea, însă aceasta nu s-a prezentat; după câteva zile de absențe nemotivate, d-na L M a solicitat concediu de odihnă în luna noiembrie, deși era programată în luna decembrie; cu toate acestea, i s-a aprobat atât concediul de odihnă, cât și concediul fără plată solicitat ulterior;

- în toamna anului 2010, ca urmare a nemulțumirilor doamnei L M cu privire la locul de muncă, a fost amenințată de soțul acesteia că îi dă foc, în același timp acesta lovind cu piciorul autoturismul firmei în care se afla în acel moment (în prezent acesta fiind cercetat de procuratură ca urmare a plângerii depuse la poliție împotriva lui);



- nu l-a amenințat pe domnul A L cu faptul că îi va imputa d-nei L M o sumă mare de bani ca urmare a inventarului care urma să se efectueze pentru predarea gestiunii;
- în prezent d-na L M se află în concediu fără plată;
- începând cu luna noiembrie la MiniMarket a fost angajată d-na M G care desfășoară activitatea desfășurată de d-na L M în perioada 15.08-30.10.2010;
- la depozitul de materiale de construcții există o sursă de încălzire (centrală), iar activitatea pe care ar fi presupus-o munca la raft la depozit nu includea și preluarea gestiunii.

5.3 Doamna G A M a concluzionat că doamna L M nu a fost discriminată de conducerea societății, dovada cea mai elocventă în acest sens fiind faptul că acesteia i s-au respectat toate drepturile de salariat (plata salariului, acordarea concediului de odihnă, aprobarea concediului fără plată), precum și faptul că nu i s-a dat vreo sancțiune disciplinară pentru zilele în care a absentat nemotivat de la serviciu. La finalul discuțiilor echipa de investigație i-a adus la cunoștință d-nei G A M faptul că sesizarea doamnei L M se va soluționa ca urmare a prezentării din partea conducerii S.C. Ancorex Ind. S.R.L. a unui punct de vedere scris pe care firma are obligația să-l transmită la dosarul cauzei. De asemenea reprezentanții CNCD au informat-o pe doamna director comercial că urmează să primească o citație prin care i se va solicita respectivul punct de vedere.

5.4 Domnul V D a declarat verbal următoarele:

- nu mai este angajat la S.C. Ancorex Ind. S.R.L.;
- nu i-a supus spre semnare doamnei L M o nouă fișă de post deoarece a dorit să-i lase o perioadă de acomodare pentru a vedea dacă se adaptează noilor sarcini de serviciu;
- în data de 03.11.2010 L M a solicitat să i se acorde concediu de odihnă începând cu data de 01.11.2010, ceea ce nu este legal; i-a aprobat solicitarea de concediu începând cu data de 04.11.2010;
- afirmația doamnei L M cum că i-ar fi spus că este un nimeni este neadevărată; în contextul în care doamna L M M i-a solicitat o explicație cu privire la programul colegei sale C E i-a menționat acesteia că dumneai trebuie să se concentreze pe ceea ce are de făcut și nu pe activitatea colegilor.

5.5 Doamna P E a declarat verbal următoarele:

- desfășurându-și activitatea în barul aflat în aceeași clădire cu MiniMarketul a constatat că L M făcea câteodată crize de isterie de față cu clienții sau distribuitorii;
- având mai multă experiență de vânzare a încercat să-i dea sfaturi utile doamnei L M însă a constatat că aceasta nu o asculta;
- a constatat că înșela clienții la rest în mod intenționat.

5.6 Doamna C E L a declarat verbal faptul că programul dumneai era identic cu al colegei L M, însă dumneai închidea



magazinul uneori în jurul orei 20.00 atunci când nu erau clienți sau când avea o problemă personală.

5.7 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.)

5.8 Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.9 Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speță. În cauză nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicata a constituit un obiter dictum în luarea deciziei de către pârâtă, de a o muta pe petentă, într-un alt punct de lucru(depozit pentru materiale de construcții) având condiții de muncă



improprie pentru o femeie. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune că între un criteriu și acțiunile părții reclamate ar exista un raport de cauzalitate ce ar determina un tratament mai puțin favorabil aplicabil unor situații comparabile.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte
4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) M E L

b) SC Ancorex Ind. S.R.L-Mini Market, reprezentată prin A I
C și G A M

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC-Membru

CRISTIAN JURA- Membru



DEZIDERIU GERGELY – Membru



IOANA POP-Membru



ISTVAN HALLER – Membru



VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru



Intocmit – consilier asistent Rodina Olimpiu

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.