

*“Exista discriminare la locul de munca?”*



## Discriminarea...

- un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social.
- printre cele mai întâlnite fenomene de discriminare sunt cele:
  - pe criterii de vârstă,
  - pe avere,
  - pe convingeri politice,
  - pe naționalitate,
  - pe rasă,
  - pe sex,
  - pe religie,
  - pe orientare sexuală etc



# Legea 202 / 19 aprilie 2002 privind egalitatea de sanse și de tratament între femei și bărbați

## Capitol II - Egalitatea de sanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

### • ART. 7

(1) Prin egalitatea de sanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de munca se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de munca ce respectă normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

## Legea 202 / 19 aprilie 2002

- (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultura.
- (3) Prevederile prezentei legi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din institutiile publice.

- ART. 9

- (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legatura cu relațiile de munca, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;

- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

- d) stabilirea remunerației;

- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

- h) promovarea profesională;

- i) aplicarea măsurilor disciplinare;

- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

- (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinanta, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

- (3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

# CNCD- Discriminarea in jurisprudenta instantelor judecatoresti din Romania

**Sinteza elaborata de CNCD cuprinde o serie de cazuri de discriminare dintre care amintim:**

- 1. Concediere pe criteriul de gen –sarcina;
- 2. Discriminare directa, hartuire, concediere pe criterii de varsta;
- 3. Discriminare directa, criteriul de orientare sexuala, acordarea de despagubiri;
- 4. Discriminare directa multipla: criteriul de gen si varsta: limita de varsta de pensionare diferita intre femei si barbati, motiv de concediere a femeilor;
- 5. Discriminare directa, limitarea accesului in profesia de notar stagiatar pe criteriul de varsta;
- 6. Discriminare directa, acordarea diferentiata a sporului de conditii vatamatoare de lucru;
- 7. Discriminare indirecta, tratament diferentiat pe criteriul de apartenenta sindicala – sindicat reprezentativ si nereprezentativ, etc

## Exemple concrete: Discriminare directa.

### Desfacerea contractului de munca pe criteriul de apartenenta sindicala, lideri sindicali.

(sursa CNCD)

\* Reclamanta a fost sanctionata de paratul CNCD cu suma de 4000 lei ca urmare a sesizarii formulate de sindicatul X, din Fagaras cu privire la nerespectarea prevederilor minimale ale Contractului Colectiv de Munca unic la nivel national: *lucru prelungit la 14-16 ore pe zi, neacordarea repausului saptamanal angajatilor, amenintarea si sanctionarea angajatilor si **desfacerea ilegala a 2 contracte de munca** respectiv a **LIDERULUI si VICELIDERULUI sindicatului nou infiintat!***

\* Reclamanta a aratat ca a decis desfacerea CIM a 2 angajati, ca urmare a dificultatilor financiare ale societatii, incepand cu 05.03.2008, data implinirii termenului de preaviz de 30 de zile lucratoare.

\* Cei 2 angajati au contestat la Tribunalul Brasov deciziile de incetare a CIM.

\* La data de 31.01.2008 cei 2 angajati au fost alesi in functiile de LIDER/VICELIDER in cadrul noului nucleu sindical desi faceau parte din Sindicatul X existent din 2002.

\* Reclamanta a sustinut ca scrisoarea recomandata cu confirmare de primire prin care i s-a adus la cunostinta constituirea noului nucleu sindical a ajuns la sediul societatii la data de 06.02.2008 fiind trimisa la 04.02.2008, data postei. Deci la data de 05.02.2008, data emiterii deciziilor de concediere a celor 2 salariatii, conducerea unitatii nu avea cunostinta de infiintarea unui nou nucleu sindical astfel ca NU se poate invoca faptul ca desfiintarea celor 2 locuri de munca are legatura cu calitatea de LIDER/VICELIDER a celor 2, NEEEXISTAND UN TEMEI AL INVOCARII DISCRIMINARII!

## Exemple concrete: Discriminare directa.

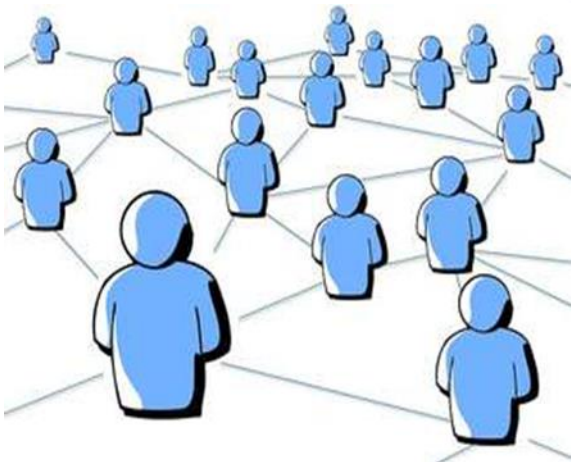
### Desfacerea contractului de munca pe criteriul de apartenenta sindicala, lideri sindicali.

(sursa CNCD)

- Reclamanta a precizat ca nu a angajat in perioada urmatoare persoane pe posturi similare;
- Reclamanta sustine ca desfacerea celor 2 contracte a avut loc ca urmare a problemelor economice ale societatii si a reorganizarii;
- Reclamanta a precizat ca unul din cei 2 salariati disponibilizati este reangajat in societate ca urmare a deciziei Tribunalului Brasov incepand cu 1 septembrie 2008 iar celalalt salariat a renuntat la contestatia formulata refuzant reincadrarea in societate in cursul procesului.
  - INSTANTA A HOTARAT:
    - - ca desfacerea celor 2 contracte de munca reprezinta o discriminare a celor 2 persoane avand in vedere apartenenta la o organizatie sindicala incalcand dreptul de asociere prevazut in art 37 din Constitutia Romaniei;
    - - achitarea drepturilor salariale restante celor 2;
    - - reducerea amenzii la 1000 lei, fiind prima abatere a societatii X



- **BOGDAN IULIU HOSSU**
- **Presedinte CNS “CARTEL ALFA”**



- [hossu@cartel-alfa.ro](mailto:hossu@cartel-alfa.ro)
- <https://www.facebook.com/cnscartelalfa/>
- [www.cartel-alfa.ro](http://www.cartel-alfa.ro)