



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: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 251

Din 27.06.2018

Dosar nr: 236/2017

Petiția nr: 2503/05.05.2017

Petentă: ..

Reclamate: Confecții Integrate Moldova SRL (R1)
: .. (R2)

Obiect: afirmații jignitoare la adresa petentei pe criteriul apartenenței la o categorie defavorizată

I. Numele, domiciliul și sediul părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentei

.. cu adresa

2. Numele și domiciliul procedural al reclamatului

Confecții Integrate Moldova SRL

.. cu sediul

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta consideră ca fiind discriminatorii afirmațiile reclamatei nr. 2, precum "handicapată", „analfabetă” aduse atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui.

III. Citarea părților

4. 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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților pentru data de 20.06.2017.

5. Titularul de dosar a stabilit efectuarea verificării la fața locului a aspectelor sesizate, fiind astfel întocmit Raportul de Investigații nr. 200/2017.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiție (filele 1-3 din dosar) petenta a înaintat Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași o sesizare care a fost redirecționată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și înregistrată cu nr. 2503 din 05.05.2017, prin care petenta sesizează aspecte cu privire la afirmațiile jignitoare precum: "handicapată", „analfabetă” venite din partea reclamatei nr. 2, pe motiv că aceasta nu știe să scrie și să citească.

7. Din raportul de investigații reies următoarele aspecte:

Este vorba de un conflict mai vechi între cele două angajate, care a escaladat în ultima vreme.

După cercetarea celor două angajate, conducerea a considerat că subiectul cercetării este derizoriu, reprezentând doar o ceartă între două foste prietene și vecine, astfel încât, nu s-a constituit

un proces verbal al cercetării, încercându-se instituirea unei armonii în colectivul de lucru, propice desfășurării activității de lucru.

Celor două angajate, li s-a atras atenția cu privire la limbaj și comportament, în speranța că vor renunța la această dispută și se va preveni escaladarea și extinderea conflictului în secție.

Conducerea unității a stabilit, în urma discuțiilor purtate cu cele două salariate, ca acestea să fie separate, urmând ca petenta să fie mutată pe o altă linie de lucru, unde activitățile au un nivel de complexitate redus, potrivit cu experiența în domeniu a acesteia. Astfel cele două au fost despărțite pe tot timpul programului de lucru inclusiv în pauze (întrucât liniile de lucru au pauzele programate în perioade orare diferite).

Întrebată de echipa de investigație dacă mutarea petentei pe o altă linie de lucru a survenit ca sancțiune disciplinară, doamna P.T., Șef al Serviciului Resurse Umane, a răspuns că nu s-a avut în vedere sancționarea disciplinară a celor două, ci doar stingerea conflictului dintre ele, conflict despre care a spus că se desfășoară doar în afara orelor de program, pe parcursul navetei la și de la locul de muncă.

A mai spus că nu știe că petenta să sufere de vreun handicap fizic sau psihic. Petenta nu a comunicat angajatorului că ar avea vreo dizabilitate și nici nu a prezentat vreun certificat de încadrare într-un anumit grad de handicap nici la angajare și nici pe parcurs.

8. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **reclamata nr. 2** a susținut următoarele:

Este vecina petentei, ambele domiciliază în aceeași localitate și fac naveta împreună, către și de la S.C. Confecții Integrate Moldova S.R.L. Iași.

Era prietenă cu soacra petentei și s-a oferit să intervină în favoarea petentei, pentru a fi angajată la S.C. Confecții Integrate Moldova S.R.L. Astfel, în vara anului 2014 susține că a încercat ca aceasta să fie angajată ca muncitor confecționar, neștiind însă că nu știe să scrie și să citească, impediment care i-a adus refuzul angajării pentru operațiunea de divizat. A încurajat-o pe d-na să meargă la școala de meserii pentru a putea fi angajată ca muncitor confecționar în cadrul S.C. Confecții Integrate Moldova S.R.L. A susținut că ura petentei față de ea, ar fi fost declanșată de credința acesteia că nu ar fi intervenit în vederea angajării sale. De asemenea, a mai declarat că petenta i-a adresat cuvinte și remarci jignitoare, împrăștiind zvonuri neadevărate și denigratoare la adresa ei, între lucrătoarele societății, pe care le-a aflat de la două colegi de muncă. Aceste lucruri au adus o ripostă din partea sa, jigniri și injurii, pe care aceasta recunoaște că le-a adus, în aceeași manieră publică, în fața colegilor de muncă.

Nu recunoaște acuzele petentei privind agresiunea fizică și nici faptul că ar fi scuipat-o pe aceasta. ***Recunoaște că i s-a adresat folosind termenul „handicapată” (nu cunoaște ca petenta să aibă vreo dizabilitate fizică sau psihică). De asemenea, întrucât, cunoaște că petenta nu știe să scrie și să citească, a jignit-o spunându-i că e „analfabetă”.***

Reclamata a mai declarat faptul că, în luna iunie 2017, a fost convocată de către conducerea societății, împreună cu petenta, pentru aplanarea conflictului, discuții la care a participat și soacra petentei. În urma cercetărilor efectuate de către conducerea societății susține că a depus toate diligențele pentru aplanarea conflictului, nu a mai vorbit cu petenta, nici în timpul programului de lucru și nici după terminarea lui, nici în mijlocul de transport cu care fac naveta la locul de muncă și nici chiar în localitatea de domiciliu, renunțând și la relația de prietenie pe care o avea cu soacra petentei. Dealtfel, susține că a primit amenințări și din partea socrului petentei, care a amenințat-o că o va călca cu mașina dacă nu o lasă în pace pe nora sa, amenințări care au determinat-o să facă o plângere la poliție.

La solicitarea echipei de investigație, Reclamata R2 a formulat un punct de vedere, în scris, pe marginea sesizării (*anexat*).

9. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na ., șef al formației** a susținut următoarele:

Este șef formație pe linia de lucru pe care au activat petenta și reclamata (în urma cercetărilor efectuate de conducere prima a fost mutată pe o altă linie). A auzit cum reclamata nr. 2 i-a adresat petentei cuvinte jignitoare, precum analfabetă și handicapată, dar nu a auzit petenta să jignească reclamata sau să o provoace în vreun fel. Ca atare, a sfătuit petenta să se adreseze conducerii societății pentru a rezolva această stare de conflict în care se află cu reclamata.

În urma cercetărilor efectuate, conducerea societății a luat decizia de a le separa pe cele două, mutând petenta pe o altă linie de lucru, unde se operează lucrări cu un grad mai scăzut de complexitate, grad compatibil cu pregătirea acesteia. După această mutare nu a mai observat conflicte la locul de muncă între cele două.

La solicitarea echipei de investigație, șefa de formație a dat o declarație în scris pe marginea sesizării petentei (*anexată*).

10. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na.**, muncitor confecționar, a fost colegă pe linia de lucru cu petenta, precum și cu reclamata.

A susținut că reclamata este o persoană dificilă și că se află în conflict cu toată secția. A adus cuvinte jignitoare petentei. Petenta este o persoană calmă, cuminte, care nu creează conflicte și care nu jignește pe nimeni. Nu a auzit petenta jignească reclamata, în schimb a văzut când aceasta din urmă a scuipat petenta, incident petrecut într-o pauză, când acestea se aflau la locul special amenajat pentru fumat.

Consideră că mutarea petentei pe o altă linie de lucru, nu a fost una corectă, deoarece aceasta nu a avut nicio vină. A încurajat petenta să se adreseze superiorilor ierarhici și conducerii unității în vederea aplanării conflictului cu reclamata. Nu cunoaște ca petenta să sufere de vreun handicap, iar din ceea ce a constatat până acum, lucrând cu ea, nu crede că ar suferi de vreunul.

Echipa de investigație a dorit să știe dacă a avut vreun conflict sau o neînțelegere cu petenta sau dacă petenta s-a aflat în conflict cu cealaltă colegă la care reclamata s-a referit ca fiind și ea într-o stare de conflict cu petenta (d-na.). Aceasta a precizat că petenta nu s-a certat și nu a jignit pe nimeni, aceasta fiind o „fată cuminte”.

Nu susține punctul de vedere al reclamatei cu privire la comportamentul petentei.

11. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na., muncitor confecționar** a susținut următoarele (a fost indicată ca martor de către reclamata nr. 2):

A fost colegă pe linia de lucru cu petenta, precum și cu reclamata.

A susținut că reclamata are o atitudine violentă, exprimată verbal, nu și fizic, obișnuind să-și jignească deseori kolegele de muncă, a avut o discuție aprinsă cu reclamata din pricina unor omisiuni și neconcordanțe legate de procedeele de lucru ale acesteia.

Consideră că s-a ajuns prea departe cu conflictul dintre cele două kolege, mai ales că acestea și-au făcut plângeri penale, reciproc, la poliție.

După ce petenta a fost mutată pe altă linie de lucru, nu a mai auzit certuri între cele două.

Nu susține punctul de vedere al reclamatei cu privire la comportamentul petentei.

12. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na., muncitor confecționar** a susținut următoarele (a fost indicată ca martor de către reclamata nr. 2):

A fost colegă pe linia de lucru cu petenta, precum și cu reclamata.

A susținut că nu le-a auzit pe cele două aducându-și jigniri. De asemenea, nu a auzit petenta denigrând-o sau jignind-o pe reclamată. A aflat de conflictul dintre cele două kolege din relatările petentei și crede că acest conflict se desfășoară în timpul navetei către și de la locul de muncă, pe care cele două îl fac împreună, acestea fiind vecine în comuna Bârnova.

Petenta a fost scuipată în public de către reclamată în timpul unei pauze de fumat, ca urmare a unei discuții aprinse între cele două.

Consideră că petenta nu suferă de handicap fizic sau psihic.

Mutarea petentei pe o altă linie de lucru este naturală, având în vedere că a avut ca efect imediat stingerea conflictului dintre cele două și că acest conflict a fost creat și întreținut de soacra petentei, pe care o cunoaște ca fiind o persoană recalcitrantă.

13. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na.** a susținut următoarele (a fost indicată ca martor de către reclamată):

Petenta nu a spus nimic denigrator sau jignitor la adresa reclamatei în prezența ei.

Despre conflictul dintre cele două kolege știe doar din auzite, nefiind martor ocular al niciunei altercații dintre cele două și consideră că vina îi aparține petentei deoarece aceasta s-a implicat în

disputa dintre reclamată și soacra petentei, în condițiile în care toate sunt vecine și au avut o relație de prietenie în trecut.

După ce cele două au fost separate, conflictul s-a stins, acestea nu s-au mai întâlnit, având pauzele la intervale orare diferite și un orar de muncă diferit.

Nu crede că petenta suferă de vreun handicap fizic sau psihic și o consideră o persoană normală, tratând-o ca atare.

14. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na.** a susținut următoarele:

A lucrat cu petenta pe aceeași linie de lucru la stații de lucru vecine, petenta îi povestea despre conflictele pe care le are cu reclamata, despre jignirile aduse de către aceasta din urmă, despre certurile pe care cele două le purtau pe stradă dar și în vestiar, însă nu le-a văzut certându-se niciodată.

Ea personal nu a fost jignită și nu știe pe altcineva în afara petentei, care să fi fost jignită de reclamată.

Nu crede că petenta suferă de vreun handicap fizic sau psihic și o consideră o persoană normală și o tratează în conformitate.

15. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na.** a susținut următoarele:

Este muncitor confecționar și actualmente este colegă cu petenta la o stație de lucru vecină.

Nu a fost martor ocular al vreunui conflict dintre cele două kolege.

A aflat despre problemele pe care le are petenta din povestirile acesteia și i-a sugerat să-și vadă de treabă și să nu mai dea curs provocărilor venite din partea reclamatei.

N-a avut probleme cu părțile implicate în conflict și nu consideră că petenta are vreun handicap fizic sau psihic.

16. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., **d-na.** a susținut următoarele:

A fost membru în comisia care a cercetat împrejurările conflictului dintre cele două salariate.

Nu a fost martoră la vreun conflict între cele două părți.

În urma cercetărilor efectuate și a discuțiilor purtate cu părțile implicate și șefa formației de lucru, a considerat că decizia de a le separa pe cele două, ar fi cea mai potrivită.

Ca urmare a discuțiilor avute cu petenta, a înțeles că acest conflict se desfășoară mai mult în mijloacele de transport cu care părțile fac naveta la/de la locul de muncă, iar ca acesta să nu se extindă în secție, a transmis conducerii societății comerciale propunerea sa de a le separa, fără a se lua în considerare sancționarea lor.

În prezent conflictul s-a stins, nu a mai avut plângeri și nici nu i-a mai fost adus la cunoștință nimic legat de acesta.

S-a mai întâlnit cu soacra petentei anterior convocării acesteia la cercetarea desfășurată pentru aplanarea conflictului, atunci când aceasta a venit să-i ridice salariul petentei, aflată în spital, dar nu i-a spus nimic de conflictul în care se află cu reclamata.

Nu consideră că petenta suferă de vreun handicap fizic sau psihic, ci doar că nu știe să scrie și să citească. Aceasta nu a prezentat societății un certificat de încadrare într-un anumit grad de handicap, nici la angajare și nici pe parcurs.

17. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petenta a susținut următoarele:

A declarat că nu suferă de niciun handicap fizic sau psihic.

De asemenea, a susținut că nu știe să scrie și să citească. Întrebată de către echipa de investigație cine i-a scris și formulat plângerea către Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, aceasta a răspuns că soacra ei este cea care a făcut-o, ea personal neștiind ce conține această plângere.

A cunoscut reclamata prin intermediul soacrei sale, acestea fiind prietene vechi, iar reclamata este cea care a adus-o la poarta fabricii de confecții, S.C. Confecții Integrate Moldova S.R.L., pentru a o angaja.

Susține că reclamata îi solicita anumite sume de bani și mici servicii, în contul serviciului făcut de a o angaja și că acest conflict, descris în petiția sa către C.N.C.D., s-a născut în urma refuzului ei de a-i mai da bani și de a-i mai face mici servicii.

Nu se consideră o persoană cu handicap, nu are handicap de vorbire, este nemulțumită de jignirile aduse în public de reclamată, se consideră oprimată de aceasta și vrea ca această stare să înceteze, depunând o plângere la poliție în acest sens.

A declarat că nu este deranjată de mutarea ei pe o altă linie de lucru, mai ales că acest fapt a dus la stingerea unor conflicte pe care le avea cu reclamata, conflicte legate de modul în care își executa sarcinile de serviciu.

18. La finalul verificărilor, echipa de investigație a discutat cu reprezentantul conducerii S.C. CONFECȚII INTEGRATE MOLDOVA S.R.L. Acesta a susținut următoarele:

Societatea pe care o conduce are ca obiect de activitate fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, având angajate aproximativ un număr de 500 de persoane. Toți salariații sunt tratați în mod egal în ceea ce privește condițiile de muncă și salarizarea, fără a fi discriminați în vreun fel de societate. În plus, există 3 angajați cu certificat de handicap, precum și 9 persoane ce provin din centrele de plasament.

Cu privire la sesizarea petentei a precizat că aceasta nu a depus vreun certificat de încadrare într-un anumit grad de handicap și nici nu cunoaște să sufere de vreo anumită afecțiune care să poată fi încadrată ca handicap conform legislației în vigoare.

Ca urmare a cercetărilor întreprinse de Comisia de cercetare, s-a ajuns la concluzia că este vorba de un conflict personal între cele două salariate și că soluția cea mai bună este separarea lor. Astfel, petenta a fost mutată pe o altă linie de lucru cu păstrarea atribuțiilor și a sarcinilor, fără a se considera acest lucru a fi o sancțiune disciplinară. De altfel, niciuna dintre cele două salariate nu a fost sancționată disciplinar, dar li s-a atras atenția să aibă un comportament și un limbaj civilizat pe perioada timpului de lucru și în pauze.

Concluziile echipei de investigații:

- Petenta nu are vreun handicap fizic sau psihic și cu atât mai puțin vreun certificat de încadrare într-un anumit grad de handicap;
- Petenta nu știe să scrie și să citească;
- Persoana reclamată. i-a adresat petentei cuvinte jignitoare de genul "handicapată", "analfabetă"; jignirile au fost aduse atât în timpul programului de lucru cât și în afara lui;
- Persoana reclamată. are un comportament și un limbaj nepotrivit relațiilor interumane;
- Nu au fost identificate persoane care să se plângă de comportamentul și limbajul petentei;
- Conducerea societății a aflat despre conflictul dintre cele două salariate în momentul primirii citației C.N.C.D..

Echipa de investigație anexează prezentului raport următoarele documente:

- Note scrise S.C. CONFECȚII INTEGRATE MOLDOVA S.R.L. nr. de înregistrare C.N.C.D. 4742/18.09.2017;
- Punct de vedere. nr. de înregistrare C.N.C.D. 4740/18.09.2017;
- Declarație nr. de înregistrare C.N.C.D. 4739/18.09.2017;
- Copie carte de identitate.;
- Declarație petentă;
- Certificat de înregistrare la O.N.R.C. al S.C. CONFECȚII INTEGRATE MOLDOVA S.R.L.;
- Extras din Regulamentul Intern al S.C. CONFECȚII INTEGRATE MOLDOVA S.R.L..

Susținerile S.C Confecții Integrate Moldova SRL

19. Prin adresa nr. 4742 din 18.09.2017, reclamata (r1) (filele 15-17 din dosar), arată faptul că se implică activ în viața comunității și manifestă interes tocmai pentru a promova principiile egalității de șanse în ceea ce privește angajarea în muncă, iar în acest sens societatea are angajate un număr de 3 persoane care sunt încadrate ca având un anumit grad de handicap și un număr de 9 persoane care provin din centre de plasament.

Reclamata arată faptul că petenta nu a depus vreun certificat de încadrare într-un anumit grad de handicap și nici nu cunoaște să sufere de vreo anumită afecțiune care să poată fi încadrată ca handicap conform legislației în vigoare.

Reclamata nr. 2 este angajată pe același post ca și petenta și beneficiază de aceleași condiții de muncă similare și nu are nici un fel de atribuții de conducere sau control a activității îndeplinite de petentă. Nu există niciun fel de subordonare ierarhică între cele două angajate, ba mai mult petenta obține venituri mai mari decât persoana reclamată.

Reclamata consideră că nu are calitate în prezenta cauză.

V. Motivele de fapt și de drept

20. **În fapt**, Colegiul director este chemat să constate dacă afirmațiile reclamatei nr. 2, precum „handicapată”, „analfabetă”, încalcă prevederile O.G. nr. 137/2000 și constituie o faptă de discriminare.

21. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

22. Colegiul urmează să se pronunțe cu prioritate asupra excepțiilor invocate de reclamatul nr. 1, respectiv asupra excepției lipsei calității procesuale pasive, Colegiul director respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a R1, deoarece acesta are calitatea de angajator și este obligat să impună respectarea unui comportament adecvat al angajaților în cadrul companiei, urmând a se pronunța pe fond.

23. Pe fond, Colegiul director reține în analiză că prin folosirea unor cuvinte nu tocmai potrivite de către R2 la adresa petentei pe motiv că nu știe să scrie și să citească, sunt atribuite jigniri precum: **„analfabetă și handicapată”**. Astfel, din înscrisurile depuse la dosar și a clarificărilor susținute de petentă cu ocazia verificării la fața locului de către o echipă de investigații din cadrul CNCD, se constată că afirmațiile/descreriile redată mai sus, sunt adresate petentei, mai mult reclamata nr. 2 recunoaște că a folosit cuvintele precizate mai sus.

24. Analizând faptele reținute în speță, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (în continuare CEDO), care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

25. Potrivit art. 2 alin. 1 și 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare 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 ca 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 domeniu politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. (4) Orice **comportament activ ori pasiv** care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de

alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

26. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000R. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

27. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură acțiunile și inacțiunile părților reclamate au o natură discriminatorie, astfel cum este prevăzut în art. 2 alin.1 al O.G. nr.137/2000 republicată.

28. Potrivit art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist - șovină, de instigare la ură rasială sau națională ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.

29. Este evident faptul că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public.

30. Fapta de a nu asigura condițiile respectiv tratamentul egal în cadrul societății angajatoare constituie o faptă de discriminare directă (art. 2, alin. 1 și art. 15) fiind încălcat dreptul la muncă în condiții egale și dreptul la demnitate al persoanei.

31. În cazul semnalat de către petentă a existat un conflict mai vechi între cele două angajate. În situația în care s-ar fi intervenit prompt în aplanarea conflictului situația ar fi fost cu totul alta. După intervenția conducerii societății s-a putut constata că petenta este cea care a fost mutată și nu reclamata, cu toate că din înscrisurile aflate la dosarul cauzei reiese foarte clar că reclamata nr. 2 are un comportament neadecvat, fiind agresivă verbal și cu alți colegi nu numai cu petenta.

32. Aspectul menționat mai sus contribuie la stabilirea gravității faptei de discriminare și la sancțiunea aplicată pentru comiterea acesteia, în speță, Colegiul director considerând că este la prima abatere se impune sancționarea faptei cu avertisment pentru ambele părți reclamate și nu cu amendă contravențională. Măsura constatării și sancționării unui astfel de comportament **este necesară într-o societate democratică** în care demnitatea umană este garantată. Demnitatea umană este un element important în respectul de sine al oricărui cetățean.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive invocate de către partea reclamată S.C Confecții Integrate Moldova S.R.L.;

2. Constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată de către doamna;

3. Sancționarea părții reclamate , cu avertisment;
4. Constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și 4 coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată de către S.C Confecții Integrate Moldova SRL;
5. Sancționarea S.C. Confecții Integrate Moldova S.R.L., cu avertisment;
6. Recomandă S. C. Confecții Integrate Moldova SRL ca pe viitor să intervină cu promptitudine în soluționarea unor eventuale conflicte;
7. O copie a hotărârii se va transmite părților;
8. O copie a hotărârii se va transmite spre informare Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

JURA CRISTIAN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data: 11.07.2018

Motivele de fapt și de drept redactate P.C.S. și V.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.