



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA nr. 504
Din 20.07.2016

Nr. dosar: 44/2016
Nr. petiție: 373/26.01.2016
Petent:
Reclamați: S.C. RCS-RDS S.A.

Obiect: presupus comportament discriminatoriu, având la baza criteriul etnic

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului
1.1.1

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. S.C. RCS-RDS S.A., cu sediul în București, Str. Doctor Staicovici, Nr 75, Forum 2000 Building, Faza I, Etaj 2, Sector 5, prin reprezentant legal;
1.2.2

1.2.3. cu domiciliul procedural ales la sediul S.C. RCS-RDS S.A., în București, Str. Doctor Staicovici, Nr 75, Forum 2000 Building, Faza I, Etaj 2, Sector 5.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul reclamă atitudinea discriminatorie a celor două angajate ale companiei RCS-RDS. Incidentul a avut loc la data de 03.11.2015, la punctul de prezență din magazinul Auchan Titan.

III. Procedura de citare

3.1. 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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.



3.2. Prin adresa înregistrată sub nr. 373/08.02.2016 a fost citat petentul, iar prin adresele nr. 624/08.02.2016 au fost citate părțile reclamate, stabilindu-se termen pentru data de 01.03.2016

3.3. La termenul acordat s-a prezentat petentul.

3.4. Părțile reclamate au formulat un puncte de vedere comunicate petentului, fiindu-i acordat un termen pentru a formula concluzii scrise.

3.5. Petentul formulează concluzii scrise.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată faptul că a mers la punctul de lucru al societății reclamate din complexul comercial Auchan Titan pentru rezolvarea unor probleme legate de portarea unui număr de telefonie mobilă.

4.1.2. În timp ce fiul petentului discuta cu cea de a doua parte reclamată, cea de a treia parte reclamată, îi făcea semn să ia telefonul mobil care aparținea altei persoane, persoana aflată la același birou cu a doua parte reclamată. Acea persoană a luat imediat telefonul aflat pe birou.

4.1.3. Petentul s-a simțit jignit datorită faptului că telefonul se aflase pe birou o perioadă lungă de timp apreciind că semnele făcute ar fi avut legătură cu etnia petentului și a faptului că ar fi putut să sustragă telefonul.

4.1.4. Petentul a întrebat de ce se poartă așa cu niște clienți de bună credință, cea de a treia reclamată afirmând că acestea sunt regulile impuse de companie.

4.1.5. Cea de a doua reclamată ar fi devenit violentă în limbaj și ar fi făcut afirmații „mai bine ajungeai la pușcărie”, „da’ ce, oi fi tu vreun șmecher”.

4.1.6. Petentul mai arată faptul că a făcut o sesizare la compania respectivă în data de 04.11.2016, neprimind nici un răspuns.

4.1.7. Cu privire la răspunsul formulat de către prima parte reclamată, petentul arată faptul că a fost deranjat de remarcă reclamatei care ar fi insinuat că ar fi posibil ca petenții să sustragă telefonul făcând aluzie la faptul că fiul petentului are tenul închis, aparținând etniei rome. Petentul mai arată faptul că a fost deranjat de atitudinea reclamatei care i-a răs în față având o reacție pe care o regretă, însă s-a simțit provocat.

4.1.8. Petentul mai arată faptul că a formulat plângere primind ca răspuns din partea companiei o factură de 720 lei pe motiv de denunțare unilaterală a contractului, factură anulată ca urmare a intervenției celor de la ANPC, faptul că a fost deconectat abuziv și i-au fost trimise numeroase somații de plată atât din partea companiei reclamate cât și din partea unei societăți de recuperare creanțe.

4.1.9. Petentul mai arată faptul susținerile părților reclamate, potrivit căroră, acesta și fiul său au folosit un ton ridicat și le-ar fi amenințat pe cele două angajate, nu corespund realității.

4.1.10. De asemenea, mai arată că nu cunoaște de ce părțile reclamate încearcă să îl acuze că ar fi provocat incidentul respectiv, interesul petentului fiind să semneze cât mai curând contractul respectiv.

Susținerile societății reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat se arată faptul că petentul s-a prezentat la birou, fiind preluat de o salariată care era asistată de o colegă nouă.

4.2.2. Salariată nouă avea pe birou telefonul personal, fapt ce a determinat-o pe supervizoarea punctului de încasare să îi atragă atenția să nu mai țină telefonul pe



birou. În cadrul societății există o regulă potrivit căreia salariaților care lucrează direct cu publicul nu li se permite să aibă la vedere obiecte personale, fiind anexat un mail de comunicare către salariați.

4.2.3. Observația supervizoarei a fost de natură a-l irita pe petent care a început să aducă injurii și jigniri angajaților societății fiind anexată înregistrarea video a incidentului, din înregistrare rezultând că nu a existat o acțiune de discriminare din partea angajaților societății.

4.2.4. Ca urmare, reclamatul arată faptul că motivele invocate de către petent nu se încadrează în prevederile art. 2 din OG 137/2000, solicitându-se respingerea petiției ca nefondată.

Susținerile părții reclamate.

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată arată faptul că se afla la locul de muncă în spațiul comercial din cadrul Auchan Titan. În data de 03.11.2015, la ora 16.17 la biroul reclamatei s-a prezentat petentul împreună cu fiul său pentru soluționarea unei probleme legate de o portare la o altă companie de telecomunicații.

4.3.2. În acel moment, cealaltă parte reclamată, responsabil pop Auchan Titan, i-a comunicat colegei aflate la birou cu reclamata să mute telefonul personal aflat pe birou, întrucât proceduri interne a companiei acest lucru este interzis.

4.3.3. Petentul s-a simțit deranjat și a început să îi adreseze injurii celor două angajate „Fă dintoaso, mănânci handel” fapt ce a generat o stare de nemulțumire atât clienții și restul colegilor, fiind nevoiți să suporte situația creată de către petent.

4.3.4. Partea reclamată a arătat faptul că a încercat să îi explice petentului faptul că nu a observat telefonul colegei noi, telefon de culoare neagră, aflat pe o agendă neagră.

4.3.5. Partea reclamată mai susține faptul că petentul nu a fost discriminat, aceasta încercând să îi soluționeze problema însă subiectul a fost degenerat către aspecte care nu își aveau rostul. Petentul i-a mai adresat o serie de alte injurii „țărăncă”, „dacă erai în America spălai pe jos”, „incapabilă”.

4.3.6. Concluzia părții reclamate este că petentul are o problema mai veche cu compania. Partea reclamată este angajată din anul 2011 și până în prezent nu a avut nici un fel de situații jignitoare.

4.3.7. Petentul are deschisă o plângere nr. 2434621199 în care amenință că nesoluționarea sesizării sale va conduce la o plângere la C.N.C.D. împotriva celor două salariale.

Susținerile părții reclamate

4.4.1. Partea reclamată arată faptul că în ziua respectivă se afla la birou, moment în care i-a atras atenția tonul mai ridicat al petentului fiind nervos datorită unor probleme legate de portarea unor numere de telefonie mobilă în altă rețea, fapt ce a condus la aplicarea unor taxe reziliere anticipată întrucât numerele se aflau încă în perioada contractuală.

4.4.2. Reclamata arată faptul că este reprezentant vânzări și responsabil POP ceea ce implică o răspundere suplimentară privind desfășurarea în condiții optime a activității din punctul de prezentă.

4.4.3. În ziua respectivă, la biroul ceilaite reclamate se afla o colegă nouă care nu cunoștea în totalitate regulamentele interne ale punctului de lucru. Această colegă ținea la vedere, telefonul mobil propriu, aspect interzis de către regulament.



4.4.4. În momentul în care petentul a început să folosească un ton ridicat, partea reclamată a observat telefonul aflat pe birou făcându-i semn colegei noi să ia telefonul aflat pe birou.

4.4.5. Din acest moment petentul a devenit violent verbal aducându-le injurii și jingiri „taci fă, că te bat”, „dintoasă”, „handel”.

4.4.6. Reclamata a încercat să îi explice zâmbind politicos faptul că răspunde de buna desfășurare a activității și aducându-i la cunoștință faptul că angajaților le este interzis să țină la vedere lucruri personale (telefoane, pahare, genți, haine).

4.4.7. Partea reclamată arată că ambele salariate au încercat să îi explice petentului motivul pentru care telefonul mobil nu avea ce căuta pe birou însă acesta a devenit recalcitrant, folosind cuvinte injurioase la adresa reclamatelor.

4.4.8. Reclamata aduce la cunoștință faptul că în urmă cu câteva luni a livrat petentului două telefoane mobile neputând fi vorba de nici un fel de discriminare.

4.4.9. Cealaltă parte reclamată l-a contactat telefonic pe petent pentru a-și cere scuze, în numele amândurora, pentru situația creată, petentul acceptând scuzele dar revenind la nemulțumirea sa. De altfel există înregistrări care pot dovedi cele afirmate, spațiul respectiv fiind monitorizat permanent.

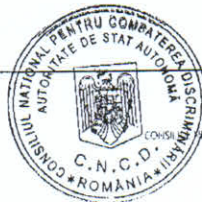
V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, petenta sesizează cu privire la comportamentul părților reclamate, criteriul invocat de către petent fiind acela al apartenenței la etnia romă

5.2. 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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:



a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de 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. 137/2000. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

5.6. În speță, petentul sesizează faptul că a fost discriminat pe criteriul etnic.

5.7. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată. Colegiul director reține faptul că regulamentul intern al companiei interzice păstrarea oricăror obiecte personale pe birou, aspect neglijat de către colega cea nouă. De altfel, telefonul mobil al colegei se afla chiar în dreptul său, nefiind observat de la bun început de către cele două reclamate, telefonul fiind negru, aflat pe o agendă neagră.

5.8. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petent (criteriul etnic) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizei și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv modul în care au procedat la luarea telefonului mobil aflat pe birou. Măsura atenționării colegei și îndepărtării acestuia de pe birou nu are legătură cu etnia petentului fiind impusă de prevederile regulamentului intern al companiei.

5.9. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și faptele sesizate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. lipsă raport de cauzalitate dintre criteriul invocat, în speță vârsta petentei și faptele sesizate, respectiv modul de repartizare a claselor.
2. o copie a hotărârii se va transmite părților;

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, 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:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 22.07.2016

Motivată și tehnoredactată T.B./R.B.

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.

