



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 226
din data de 05.04.2017

Dosar nr. 618/2016

Petiția nr. 559722.09.2016

Petent: ...

Reclamat: ..., ..., ...- UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC, ...
- UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC

Obiect: Injurii pe criteriul orientării sexuale și crearea unui cadru intimidant și degradant pentru petent la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1 ... , .

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 ..., ..., ...- UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC, .

I.2.2 ... - UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că îi sunt adresate injurii pe criteriul orientării sexuale și se crează un cadru intimidant și degradant la locul de muncă.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.5796.30.09.2016, a fost citat domnul ... în calitate de petent, pentru data de 25.10.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.5796.30.09.2016, au fost citați domnul ...,doamna ..., doamna ...în calitate de reclamați, pentru data de 25.10.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr.5796.30.09.2016, a fost citat domnul ... în calitate de reclamaț, pentru data de 25.10.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că afirmațiile părților reclamate au condus la deteriorarea condițiilor de muncă. Petentul se simte jignit și insultat de comportamentul domnului ..., care deține o

poziție de conducere în cadrul companiei. Domnul ... încurajează și totodată tolerează comportamentul celorlalți colegi reclamați, care i se adresează cu apelativul "gay". Petentul face următoarea precizare: *"Vă informez că nu am această orientare sexuală, mi se aduce o jignire și o etichetare tolerată și încurajată în cadrul UBIS România, fără nicio reținere"*.

4.2 Petentul se consideră hărțuit prin comportamentul manifestat în public de către reclamați, fiind pus mereu într-o situație de discreditare: *"hărțuirea mea psihică se desfășoară prin coalizarea mai multor persoane în jurul unui agresor, în speță domnul Sunt proliferate insulte, epitete jignitoare la adresa mea, informații false în cadrul unor grupuri de angajați din societatea la care lucrez, cu scopul vădit al disprețuirii mele. Sunt etichetat în discuțiile reclamațiilor, vine gay-ul ăla! Uite-l pe ăla, nu vedeți că e gay?"*, *"nu mi se pare amuzant să fiu agresat zi de zi la locul de muncă în acest mod, iar plângerile pe care le depun nu-și mai au rostul în condițiile în care, angajatorul a fost sesizat de aceste aspecte și nu a luat nicio măsură"*. Petentul a cerut să fie mutat în alt birou, departe de domnul ..., dar acest lucru nu s-a întâmplat. Petentul este de părere că se dorește: plecarea lui din cadrul societății prin acțiuni și manifestările de intimidare, se dorește inducerea unei stări stresante și improprii desfășurării unei activități normale la locul de muncă și se dorește marginalizarea sa din punct de vedere profesional (evaluare profesională slabă, îngrădirea participării la cursuri). Din acest motiv, petentul declară că se află într-o stare de sănătate psihică precară: *"în prezent sunt în concediu medical din cauza stresului, deci în incapacitate de muncă și sunt internat într-un institut medical de specialitate în urma recomandării medicului"*.

Susținerile părții reclamate

4.3 Părțile reclamate, prin reprezentant legal, susțin că petiția se referă la presupuse fapte/circumstanțe care ar fi avut loc cu mai mult de un an în urmă, fiind depășit astfel, termenul prevăzut de art.21 din Ordinul nr.144/2008. Drept consecință reclamatul consideră că petiția depusă de către petent este tardivă. În opinia reclamațiilor, petentul a prezentat documente ce conțin o corespondență electronică din anul 2013, 2015, iar petiția face referire la o hărțuire psihologică la locul de muncă, etichetarea cu apelativul de "gay", discriminare pe plan profesional, evaluarea profesională negativă a muncii petentului cu rea-credință, îngrădirea participării la cursuri sau proiecte ale societății etc. Reclamații consideră că nu au avut nicio abordare discriminatorie potrivit orientării de gen: *"...chestiunile indicate drept etichetări, sunt cel mult rezultatul unei neînțelegeri între colegi..."*. *"Atragem atenția asupra faptului că, discriminarea nu constituie o practică încurajată de societate, astfel cum afirmă petentul. Dimpotrivă, comportamentul discriminatoriu este interzis astfel cum sunt reglementate în cuprinsul Regulamentului Intern, faptele de asemenea natură, constituie abatere disciplinară gravă"*.

Cu privire la discriminarea petentului referitoare la evaluarea profesională anuală, partea reclamată declară că acesta a reclamat în permanență rezultatele evaluărilor anuale. Evaluările în cauză se realizează strict cu considerarea performanțelor profesionale ale salariaților și a standardelor UBIS. Mai mult, acuzațiile petentului au fost formulate în opinia părții reclamate, în mod generic și arbitrar, petentul fiind cel care a dat dovadă de un comportament agresiv față de colegii săi și față de reprezentanții partenerilor noștri contractuali Medicover SRL. Acest fapt a condus la inițierea unei cercetări disciplinare față de petent și la formularea unei plângeri penale ca urmare a unui incident produs la data de 11.08.2016.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, partea reclamată este acuzată de proferarea de injurii pe criteriul orientării sexuale și crearea unui cadru intimidant și degradant pentru petent la locul de muncă.

Referitor 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 unul 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. 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 (pârâțul) 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.)

5.2 Ca atare, Colegiul director este chemat să se pronunțe, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, ce fac referire la un tratament degradant aplicat petentului de către părțile reclamate. Tratamentul constă în adresarea de injurii pe criteriul orientării sexuale, petentul fiind denumit în numeroase rânduri cu apelativul de “gay”, fiind etichetat în discuțiile reclamațiilor, *vine gay-ul ăla!, uite-l pe ăla, nu vedeți că e gay?*“.

Prin comportamentul manifestat de reclamați, petentul declară că este foarte stresat la locul de muncă și că are probleme psihice, fiind internat într-o clinică de specialitate.

Reclamații declară că nu au manifestat un comportament discriminator față de petent, mai mult, există un Regulament interior în cadrul societății care prevede că, *faptele de asemenea natură, constituie abatere disciplinară gravă*. Contestarea calificativelor primite în cadrul evaluării profesionale de către petent au devenit o practică permanentă, petentul fiind mereu nemulțumit de evaluarea sa profesională în cadrul societății.

“Evaluările profesionale în cauză se realizează strict cu considerarea performanțelor profesionale ale salariaților și a standardelor UBIS”.

Colegiul director este solicitat să analizeze acuzațiile petentului cu privire la faptele reclamațiilor, fără a se prezenta probatoriu în acest sens. Ca atare, speței supuse soluționării îi sunt aplicabile prevederile art. 72 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, conform căreia: *“petentul, ori persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirect, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele*

nu constituie discriminare". Probatoriul în materia nediscriminării constituie o excepție de la principiul general de drept, ce guvernează acest act procedural. În materia discriminării probatoriul poate consta în orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video, criteriu ce nu a fost realizat de către petent. Petentul a relatat în petiția înaintată doar o serie de fapte, care în opinia sa, au generat traume psihice la locul de muncă. Traume produse de către reclamații în prin etichetări verbale de tip "gay", făcute cu intenția de a jigni și de a crea un cadru ostil. Lipsa luării unei măsuri din partea conducerii în acest sens, îi induce petentului o stare de nesiguranță la locul de muncă, dorindu-se plecarea sa din cadrul societății. Petentul arată că a depus numeroase sesizări la ITM, a cerut să fie mutat într-un alt birou, dar nu s-a luat nicio măsură din partea conducerii în acest sens.

Colegiul director decide că nu se pot reține suficiente mijloace de probă care să determine incidența art.2 din O.G nr.137/2000, modificată asupra faptelor descrise în petiție.

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. Nu se pot reține suficiente mijloace de probă care să determine incidența art.2 din O.G nr.137/2000, modificată asupra faptelor descrise în petiție.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților:

a) ..., .

b) ..., ..., ...- UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC,

c) ... - UBIS România UniCredit Business Integrated Solution SC,

d)

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

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.

Redactat CJ și RO