



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.383
din 28.06.2017

Dosar nr.: 463/2016

Petiția nr.: 4055 din data 30.06.2016

Petent:

Reclamați:

. , director general al S.C. Kallas Papadopoulos

Obiect: aplicarea unui tratament discriminatoriu de către angajator prin reproșuri cu privire la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, pe criteriu etniei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1..

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1., angajată în cadrul S.C Kallas Papadopoulos

I.2.2., director general al S.C Kallas Papadopoulos

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează Consiliul cu privire la nemulțumirea acesteia în ceea ce privește aplicarea unui tratament discriminatoriu de către angajator prin reproșuri cu privire la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu.

III. Procedura de citare

3.1. Urmare petiției înregistrată sub nr. 4055 din data de 30.06.2016, 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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4055 din data de 14.07.2016 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 4309 din data de 14.07.2016 a fost citată partea reclamată.

3.3. La audieri părțile nu s-au prezentat.

3.4. Prin adresa nr. 4332 din 18.07.2016 părțile reclamate au transmis punctul de vedere cu privire la petiția în cauză care a fost comunicat petentei prin adresa nr. 4403 din 21.07.2016. Prin adresa nr. 4427 din 21.07.2016 petenta a înaintat punctul de vedere cu privire la adresa nr. 4332 din 18.07.2016.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta sesizează Consiliul cu privire la nemulțumirea acesteia în ceea ce privește aplicarea unui tratament discriminatoriu de către angajator prin reproșuri cu privire la neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

4.1.2 De asemenea, petenta reclamă un comportament discriminatoriu din partea angajatorului aplicat tuturor angajaților (6).

Petenta susține că a fost angajată în perioada 19.04.2016-24.06.2016 în cadrul S.C. Kallas Papadopoulos pe postul de șef departament logistică pentru o perioadă determinată de 3 luni.

În data de 24.06.2016 petenta a fost nevoită să-și prezinte demisia ca urmare a *unui atac violent din partea soției directorului*.

Petenta susține faptul că, din prima zi a fost jignită, fiind supusă unui stres continuu, spunându-i-se că *nu o duce capul*. Dacă i se imputa vreo greșeală nu avea voie să se apere, mai susține că era jignită precum: *”impertinentă”... fiind făcută ”țigancă și bătută în cap”*.

Petenta susține faptul că, într-una din zile în timp ce în biroul directorului se afla domnul de la depozitul de marfă al firmei, directorul general a făcut următoarea afirmație *”Tu nu ești șofer și nici nu lucrezi la depozit, am pretenții... nu că ai făcut ceva, îți spun așa.”*

4.1.3. Prin adresa nr. 4427 din 21.07.2016 petenta își menține petiția așa cum a fost formulată.

Susținerile părților reclamate

Susținerile părților reclamate D. R și D. R.

4.2.1. Prin adresa nr. 4332 din 18.07.2016, reclamații solicită Consiliului să respingă petiția ca fiind neîntemeiată, arătând următoarele cu privire la aspectele sesizate:

La data de 19.04.2016 petenta a fost angajată în cadrul societății Kallas Papadopoulos România SRL pe postul de șef departament logistică pentru o perioadă determinată de 3 luni.

De la data angajării petentei s-a urmărit formarea acesteia în vederea încheierii unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, dorind-o ca angajat specializat, având în vedere importanța departamentului pe care îl administra.

Cu toate că, începând din prima zi, petenta a cunoscut politica și procedurile firmei, aceasta considerându-le ca fiind greșite, acoperea anumite întârzieri din relațiile economice, prin minciună, fapte care atrăgeau nemulțumirile clienților, aspecte pe care petenta le nega.

În data de 24.06.2016, ca urmare a unei situații asemănătoare, au avut loc discuții între petentă și aceștia, în urma cărora petenta s-a manifestat ridicând tonul, dar și prin a jigni partea reclamată cu privire la minorul acesteia, invocând un handicap, care s-ar fi transmis genetic.

Urmare acestei afirmații partea reclamată a avut o reacție de moment, și dintr-o regretabilă eroare a tras-o de păr pe petentă, așa cum reiese și din procesul verbal de contravenție.

4.2.2. Reclamații precizează faptul că nu i-au adresat cuvinte jignitoare petentei cu referire la apartenența acesteia la vreo etnie, religie, etc.

4.2.3. Mai mult, petenta precizează faptul că și ceilalți angajați sunt supuși unor tratamente discriminatorii. Reclamații precizează că și această afirmație este falsă și că relațiile dintre reclamați și ceilalți angajați ai societății decurg normal, neexistând conflicte între aceștia. În calitatea sa de conducător al unității consideră că trebuie să știe tot ce se întâmplă pentru a urmări ca activitatea întregii societăți să respecte termenii legali și a nu intra în litigii cu clienții acesteia.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director analizează dacă aspectele sesizate de petentă constituie discriminare sau nu.

5.2. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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 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. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

5.4. 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 mobilul determinant în aplicarea acestui tratament.

5.5. Colegiul director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de

lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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. Raportat la obiectul petiției și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director nu poate aprecia izolat forța probantă a afirmațiilor petentei, deoarece ele nu numai că nu pot fi coroborate dar nu sunt indicate niciun fel de mijloace de probă în acest sens. De altfel, Colegiul director observă că în susținerea aspectelor sesizate petenta nu a depus probe sau alte documente. În acest sens, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor existente dosarului, probe care să ateste afirmațiile petentei în sensul celor cuprinse în plângerea formulată.

5.6. Din documentele înaintate de către părțile reclamate reiese faptul că afirmațiile făcute de petentă nu sunt reale, atât în ceea ce privește faptul că i s-ar fi adus injurii având la bază criteriul etnic, cât și faptul că în relațiile cu ceilalți angajați ai companiei ar exista conflicte.

5.7. Colegiul reține faptul că incidentul din data de 24.06.2016, și anume existența unor discuții între petentă și părțile reclamate, în urma cărora petenta s-a manifestat ridicând tonul, dar și prin a jigni partea reclamată ... cu privire la minorul acesteia, invocând un handicap, care s-ar fi transmis genetic, partea reclamată .. având o reacție de moment, aceasta tragând-o de păr pe petentă, așa cum reiese și din procesul verbal de contravenție, nu constituie un mijloc probatoriu de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe criteriul etnic.

5.8. Prin urmare, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe criteriul etnic. O atare prezumție ar trebui să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat (etnie) și tratamentul diferit imputat în cauză (comportament neadecvat/afirmații).

5.9. În acest sens, Colegiul director reține având în vedere susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, că nu există o dovadă a săvârșirii unor fapte care să poată fi considerate la prima vedere fapte de discriminare conform dispozițiile O.G. 137/2000R.

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 există probatoriu în ceea ce privește legătura de cauzalitate între criteriu și aspectele sesizate, conform art. 2 alin. 1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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 :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și motivat: P.C. S., F. V.

Data: 04.07.2017

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.