



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.401
din 08.06.2016

Dosar nr.: 771/2014

Petiția nr.: 20579 din 19.12.2014

Petentă:

Reclamate: S.C. Papillon Cominvest S.R.L.

.....

Obiect: Raporturi de muncă. Concediere, criteriul etnie

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. S.C. Papillon Cominvest S.R.L prin apărător ales

I.2.2. administrator al S.C. Papillon Cominvest S.R.L, cu sediul în București, str. Alexandru nr.3, bl. M48, sc. A, ap. 75, sector 3

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează concedierea acesteia pe criteriul etniei.

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 20.579/19.02.2015 a fost citată petenta, prin adresa nr. 1343/19.02.2015 a fost citată numita..., iar prin adresa nr. S.C Paillon Cominvest SRL prin reprezentant. Prin citații a fost invocată excepția de necompetență materială a CNCD cu privire la solicitarea petentei de înlăturare a consecințelor faptei de discriminare, fiind atribuit exclusiv ce revine instanțelor de judecată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 09.03.2015. La termen părțile reclamate au fost prezente, petenta absentă. SC. Papillon Cominvest SRL a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 1845 din 10.03.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta arată că a fost disponibilizată pe motiv că este de etnie romă.

4.1.2. Petenta susține că este angajată a S.C. Papillon SRL din anul 2012 și începând cu data de 01.05.2014, când s-a îmbolnăvit de spondiloză cervicală și scolioză la coloana vertebrală din cauza programului foarte încărcat de muncă pe care era obligată de administratorul societății să-l presteze fără voia acesteia.

4.1.3. Relațiile au început să se deterioreze, iar în perioada 12-24.05.2014, a fost internată în spital deoarece avea dureri foarte mari la coloana vertebrală.

Înainte de spitalizare programul total de lucru era de 220 de ore lunar în condițiile în care contractul de muncă prevedea 40 de ore lunar. A insistat ca programul muncă să-i fie redus însă administratorul i-a redus programul de lucru doar până la 188 de ore. De la revenirea din spital până la momentul concedierii se purtau diferite discuții între colegi cu privire la apartenența petentei la etnia romă.

Petenta susține că este o bună profesionistă în meseria de coafeză și a avut cele mai bune încasări. Pentru că a avut foarte mulți clienți care o solicitau pentru tuns, coafat s-au născut mici invidii ale colegilor care spuneau pe la colțuri că „*ia uite ce încasări face țigancă asta!*”, iar înainte cu o zi de 12.11.2014 atunci când a fost demisă pe nedrept, administratorul societății i-a spus că vrea să termine cu toți angajații țigani din coaforul său.

Petenta susține că a avut o colegă de etnie romă care în anul 2013 a fost nevoită să depună demisia din cauza stresului la care era supusă și din cauza comportamentului administratorului societății.

În data de 12.11.2014, după ce administratorul a anunțat-o că nu mai are ce căuta în salonul ei a fost nevoită să plece, iar în momentul în care a ajuns dincolo de ușile salonului administratorul a ieșit după petentă și a spus: „*în sfârșit a scăpat de țigani*”, în apropiere aflându-se un client al petentei.

4.1.4. Petenta solicită aflarea scopului real al disponibilizării sale din cadrul instituției și susține că își rezervă dreptul de a ataca în instanță acest act administrativ pentru a arăta nedreptățile făcute.

În susținerea celor sesizate a depus copii după următoarele documente: Referat nr.55/17.11.2014, Convocarea pentru Cercetarea Disciplinară nr. 58/17.11.2014, Deciziile nr. 56, 57/17.11.2014, Decizia nr. 61/26.11.2014, Procesul Verbal nr. 62/26.11.2014, Decizia de sancționare nr. 63/26.11.2014, precum și o declarație de martor.

4.1.5. Prin adresa nr. 1903 din 12.03.2015 petenta a înaintat note scrise prin care susține petiția așa cum a formulat-o, precum și o declarație de martor.

Susținerea părții reclamate

Susținerea S.C. Papillon Cominvest S.R.L., prin administrator

4.2.1. Reclamata arată că în ceea ce privește politica de angajare nu a făcut niciodată diferență între candidații la angajare pe criteriul de etnie sau de rasă, singurul criteriu urmărit fiind acela al profesionalismului și seriozității personalului.

Contrar celor afirmate de petentă, a urmărit în permanență crearea și menținerea unui climat plăcut de muncă în cadrul salonului, în care angajații să își poată desfășura munca cu plăcere și în condiții de colegialitate și conlucrare. Nu a creat niciodată o atmosferă degradantă, umilitoare în cadrul salonului, fiind conștienți că o astfel de manifestare nu ar fi avut ca efect pe

termen lung decât distrugerea afacerii pe care o conduc, capitalul uman fiind cel mai important într-o astfel de afacere.

4.2.2. Față de petentă a manifestat o atitudine de sprijin și încredere pe durata perioadei cât a fost angajată, nefăcând nicio diferență între angajați.

Decizia desfacerii contractului de muncă al petentei s-a făcut pe criterii disciplinare, ca urmare a absenței nemotivate de la locul de muncă pe perioada preavizului acordat ca urmare a desființării postului de muncă pe care îl ocupă.

În data de 12.11.2014, în jurul prânzului, când petenta s-a prezentat la locul de muncă, administratorul societății i-a adus verbal la cunoștință desființarea postului de coafor pe care-l ocupa și preavizul acordat, solicitându-i să semneze de primire, notificarea scrisă.

Petenta a refuzat să primească notificarea și a devenit agresivă, atât fizic cât și verbal, vociferând și proferând amenințări atât la adresa administratorului cât și la adresa celorlalți angajați din tură.

Cu toate că nu exista niciun fel de amenințare la adresa sa, petenta a sunat la 112 și a solicitat venirea unui echipaj de poliție la salon. La explicațiile date de administrator acesteia observând comportamentul violent al petentei i-au solicitat acesteia să părăsească incinta salonului și au condus-o în afara complexului comercial.

4.2.3. Precizează faptul că, contrar susținerilor petentei în acele momente nu s-a prezentat niciun client la tuns, având în vedere că petenta abia sosise la muncă, iar informarea acesteia a durat maxim două minute de la venirea în salon, motiv pentru care solicită respingerea cererea de audiere a martorului propus de petentă. În plus, menționează că nu a obligat petenta să părăsească incinta salonului, din contră, i-a comunicat că pe perioada preavizului are obligația legală și contractuală de a se prezenta la serviciu. A invitat-o să se liniștească și să își ocupe postul, ceea ce nu s-a întâmplat.

4.2.5. Reclamata susține faptul că a avut un comportament civilizat și conciliant și nu a proferat niciun fel de amenințări sau afirmații discriminatorii la adresa petentei, de față fiind și cei doi angajați de poliție care s-au prezentat la apelul petentei.

Motivul desfacerii contractului de muncă a fost absența nejustificată a petentei începând cu data de 13.11.2014.

4.2.6. În urma sesizării întocmite de reclamată în calitate de administrator al societății prin referatul nr. 55/17.11.2014, petenta a fost convocată de către comisia numită în acest sens prin adresa nr.58/17.11.2014 comunicată cu scrisoare recomandată, la cercetarea disciplinară din data de 26.11.2014.

Reclamata a comunicat petentei Decizia de concediere nr. 63/26.11.2014, neatacată până la acel moment în instanță.

Prin urmare concedierea petentei a avut drept temei un criteriu obiectiv privind activitatea profesională, criteriu care este aplicat tuturor angajaților societății.

În susținerea celor de mai sus depune copii după următoarele documente: Referat nr.55/17.11.2014, Convocarea pentru Cercetarea Disciplinară nr. 58/17.11.2014, , Deciziile nr. 56, 57/17.11.2014, Decizia nr. 61/26.11.2014, Procesul Verbal nr. 62/26.11.2014, Decizia de anșionare nr. 63/26.11.2014, precum și două declarații de martori.

4.2.7. Față de toate aceste aspecte, reclamata solicită respingerea plângerii ca fiind nefondată.

jV. Motivele de fapt și de drept

5.2. În fapt, Colegiul director reține că obiectul petiției vizează concedierea petentei pe criteriul etniei acesteia.

Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale cu privire la înlăturarea consecințelor faptei de discriminare, fiind atribuit exclusiv ce revine instanțelor de judecată.

În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau **etică**, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamantă (petentă) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. 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 (pârâtul) 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.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.5. În speța de față, petenta susține că a fost demisă din cauza faptului că este de etnie romă. Din cele două declarații depuse de petentă la dosarul cauzei nu se poate reține afirmațiile sesizate de petentă cu privire la etnia sa. În una din declarații, respectiv cea a clientului petentei se precizează faptul că în data de 12.11.2014, în jurul orelor 16.30, se afla în coafor și a auzit cum petenta era jignită, dar nu indică persoana care ar fi făcut această afirmație.

Pe de altă parte, reclamații susțin că demiterea petentei a avut la bază absentarea de la locul de muncă pe perioada de preaviz acordat ca urmare desființării postului de coafor, motiv pentru care a fost supusă procedurii Comisiei de disciplină.

5.6. Analizând situația în cauză, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

De asemenea, Colegiul director ia act de anexele depuse de reclamați prin care se arată că i s-a adus verbal la cunoștință desființarea postului pe care îl ocupa și preavizul, solicitându-i să semneze de primire notificarea scrisă. Petenta a refuzat să primească notificarea și a devenit agresivă, atât fizic cât și verbal, vociferând și proferând amenințări atât la adresa administratorului cât și la adresa celorlalți angajați din tură și contrar susținerilor petentei în acele momente nu s-a prezentat niciun client la tuns, având în vedere că petenta abia sosise la muncă, iar informarea acesteia a durat maxim două minute de la venirea în salon. În plus, menționează că nu a obligat petenta să părăsească incinta salonului, din contră, i-a comunicat că pe perioada preavizului are obligația legală și contractuală de a se prezenta la serviciu. A invitat-o să se liniștească și să își ocupe postul, ceea ce nu s-a întâmplat. Mai mult, din declarațiile depuse de reclamați nu reiese faptul că la adresa petentei au fost făcute afirmații cu privire la etnia acesteia. Din acest motiv Colegiul director este de opinie că probele depuse de petentă nu sunt suficiente în vederea constatării săvârșirii unei fapte de discriminare la baza căreia să fi stat criteriul etnic.

Astfel, Colegiul director este de opinie că desfacerea contractului de muncă s-a făcut pe criterii disciplinare, ca urmare a absenței nemotivate pe perioada preavizului acordat în urma desființării postului, nicidecum din cauza etniei petentei.

5.7. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv etnia romă.

Astfel, raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția necompetenței materiale invocată din oficiu de Consiliu, cu privire la înlăturarea consecințelor faptei de discriminare;
2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă raport de cauzalitate între faptele imputate și criterii invocate;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. 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

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării : 08.07.2016

Redactat și motivat de 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 faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.