



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**HOTĂRÂREA nr.470**  
**Din 22. 07.2019**

**Dosar nr:** 599/2017  
**Petiția nr:** 5993/10.11.2017  
**Petenți:**

**Reclamată :** Societate comercială WIPRO Technologies S.R.L.

**Obiect:** dicriminare prin netraducerea unor documente (instructaje de securitate în munca) de către angajatorul reclamat pentru petenții care sunt cetățeni străini și vorbitori de limba finlandeză și engleza și nerespectarea legislației

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**Numele și domiciliul petentului**

.....

**Numele și sediul reclamatului**

3. Societate comercială WIPRO Technologies SRL prin reprezentant - cu sediul social în București, Calea Floreasca nr. 169A, cladirea B, etaj 1,2,3, sector 1

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

4. Petentii se consideră discriminați ca urmare a netraducerii unor documente de securitate ce reprezintă instructaje referitoare la sigurantă și sănătatea în muncă și siguranța și protecția împotriva incendiilor de către angajatorul reclamat pentru petenții care sunt cetățeni străini și sunt vorbitori de limba finlandeză și engleză. Totodată petenții se consideră discriminați și prin nerespectarea legislației față de ei, discriminandu-i față de ceilalți angajați vorbitori de limba română. Petentii subliniază că aceasta discriminare a fost făcută și pe criteriu de naționalitate.

**III. Citarea părților**

5. În temeiul dispozițiilor **art. 20 alin.4** din cuprinsul din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora soluționarea unei sesizări se realizează *cu citarea obligatorie a părților* (prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii), părțile au fost citate pentru termenul din data de 05.12.2017, ora 09,30 prin adresele nr.

**5993/23.11.2019.**

6. La termenul de audiere stabilit din data de 05.12.2019, ora 9,30 părțile au fost prezente prin reprezentanții legali.
7. În temeiul dispozițiilor legale, procedura citării se consideră îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petenților**

8. Petenții se consideră discriminați ca urmare a netraducerii unor documente de securitate care reprezintă instructaje referitoare la siguranța și sănătatea în muncă și protecția împotriva incendiilor de către angajatorul reclamat pentru petenții care sunt vorbitori de limba finlandeză și engleza. Totodată, petenții se consideră discriminați și prin nerespectarea legislației față de ei, discriminându-i față de ceilalți angajați vorbitori de limba română. Petenții subliniază că aceasta discriminare a fost făcută și pe criteriu de naționalitate.
9. Petenții prin adresa nr. 40/04.01.2018 precizează că au încercat să soluționeze pe cale amiabilă conflictul cu partea reclamată, însă aceasta nu a fost prezentă la data de 20.12.2017. Ulterior, în data de 22.12.2019, petenții prin reprezentantul lor legal arată că partea reclamată le propune o nouă întâlnire pentru soluționarea pe cale amiabilă în data de 09.01.2018, numai că aceștia nu au mai luat-o în considerare, precizând că au fost dispuși la concedieri, dar partea reclamată nu a dorit acest aspect. Termenul propus de partea reclamată, petenții l-au considerat un alt termen de tergiversare a cauzei.
10. În susținerile lor, petenții înțeleg să se folosească de proba cu înscrieri, depunând o serie de documente printre care și corespondența electronică, răspunsuri la sesizări.

##### **Susținerile reclamatei**

13. Partea reclamată depune la termenul de audiere o cerere de amânare înregistrată în vederea formulării apărărilor precizând că citația le-a fost comunicată cu o zi înainte de termenul de audiere stabilit.
14. Prin adresa nr. 89/09.01.2018, partea reclamată susține următoarele:
- C.N.C.D. nu are competența să decidă asupra gradului de îndeplinire a obligațiilor din sfera SSM și PSI de către societate conform legislației aplicabile;
  - societatea efectuează instruirii periodice ale angajaților SSM și PSI atât în limba română cât și în limba engleză, prezentând în mod detaliat care au fost aceste instructaje în perioada noiembrie 2016- decembrie 2017;
  - după cum rezultă din textele legale invocate de către petenți, instruirea periodică are ca scop îmbunătățirea, completarea și detalierea cunoștințelor dobândite prin instructajul introductiv general și prin instructajul specific locului de muncă. Astfel, partea reclamată consideră că prin efectuarea instruirii periodice în limba engleză, societatea și-a acoperit implicit și obligația de efectuare a instruirii introductiv-generale
  - în prezent, Societatea efectuează instruirea periodică în limba engleză și în limba română, atât prin transmiterea de materiale scrise, dar și prin demonstrații practice (sustinute în limba engleză de către traducători autorizați, după cum insistă petenții recunosc - a se vedea pag. 4 din Cerere) și prin organizarea unor sesiuni de întrebări & Răspunsuri (Q&A) pe aceste teme.
  - societatea nu săvârșește nicio faptă de discriminare în ceea ce privește instruirea SSM și PSI, partea reclamată acționând cu bună-credință pentru a rezolva carența organizatorică, referitoare la efectuarea instruirii periodice SSM și PSI atât în limba română, cât și în limba engleză, astfel încât în prezent aceste instruirii se realizează prin

materiale și informații transmise de traducatori autorizați, toți salariații Societății având acces la informații identice.

- societatea susține faptul că unii dintre salariați au dificultăți în a înțelege informațiile puse la dispoziție sau consideră că aceste informații nu sunt complete sau suficiente, dar aceste aprecieri nu sunt de natură a fi interpretate ca o faptă de discriminare.

- cererea petentilor adresată CNCD în luna noiembrie 2017, la un an distanță după ce instruirea periodică se face în mod constant inclusiv în limba engleză, este făcută cu rea-credință, din următoarele motive:

(i) inițial Societatea s-a confruntat cu o disfuncționalitate de ordin organizatoric, însă nu a urmărit niciodată crearea unei situații nefavorabile pentru salariații nevorbitori de limba engleză, ce ține de însăși esența discriminării. Din contră, este în interesul societății ca toți salariații aceștia să înțeleagă pe deplin toate cerințele SSM și PSI, astfel încât să fie capabili să pună în aplicare astfel de cunoștințe în eventualitatea unor evenimente nefericite;

(ii) Societatea a remediat această disfuncționalitate organizatorică încă din noiembrie 2016, moment din care petentilor (precum și tuturor salariaților care nu înțeleg limba română) li se face instruirea periodică în limba engleză. În acest moment, petentii au înțeles să raporteze o pretinsă situație discriminatorie existentă la nivelul Societății care oricum a fost rezolvată, după cum chiar ei afirmă și după cum reiese și din înscrisurile atașate;

(iii) petentii nu au pretins niciun prejudiciu, constienti că un astfel de prejudiciu nu exista, din moment ce de mai bine de 1 an Societatea le-a asigurat instruirea periodică SSM și PSI în limba engleză.

15. Față de cele prezentate, partea reclamată consideră că este vădit neîntemeiată orice acuzație de discriminare (ne orice criteriu, inclusiv ne criteriul de naționalitate sau de limba) referitoare la limba de efectuare a instruirii periodice SSM și PSI și solicită respingerea cererii petenților ca neîntemeiată.

## V. Motivele de fapt și de drept

16 **În fapt**, Colegiul director reține că Petenții se consideră discriminați ca urmare a netraducerii unor documente de securitate care reprezintă instructaje referitoare la siguranța și sănătatea în muncă și protecția împotriva incendiilor de către angajatorul reclamat pentru petenții care sunt vorbitori de limba finlandeză și engleză. Totodată, petentii se consideră discriminați și prin nerespectarea legislației față de ei, discriminându-i față de ceilalți angajați vorbitori de limba română. Petentii subliniază că aceasta discriminare a fost făcută și pe criteriu de naționalitate.

17. **În drept**, potrivit definiției 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. 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.

18. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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.

19.Așa cum reiese din motivația invocată, 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.

20.Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, analizează obiectul petiției pe baza criteriilor de discriminare invederate prin O.G nr.137, 2000, modificată. Este analizată fapta reclamatei de a nu traduce în limba engleza documente care privesc instruirea tuturor angajaților societății privind siguranța și sănătatea în muncă și protecția împotriva incendiilor.

21.Astfel, Colegiul director are spre analiza sa, o cerință obligatorie de îndeplinit de către partea reclamată, respectiv obligația prevăzută de dispozițiile art. 6 și art.7, alin.(1), Capitolul III-**Obligatiile angajatorilor- SECTIUNEA 1-Obligatii generale ale angajatorilor** din Legea nr. 319/2006 privind protecția și securitatea în muncă care precizează :

#### **“Art. 6 Jurisprudenta**

(1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de munca.

(2) În cazul în care un angajator apelează la servicii externe, acesta nu este exonerat de responsabilitățile sale în acest domeniu.

#### **Art. 7 Jurisprudenta**

(1) În cadrul responsabilităților sale, angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru:

.....  
c) informarea și instruirea lucrătorilor;”

.....  
De asemenea, dispozițiile art.13 din același act normativ care fac referire la **alte obligații ale angajatorului** dispun:

#### **“Art. 13 Jurisprudenta**

În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații:

.....

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

22.Totodată Legea nr. 307/2006 privind protecția împotriva incendiilor, conform dispozițiilor art. 2 dispun că: *“Apărarea împotriva incendiilor constituie o activitate de interes public, național, cu caracter permanent, la care sunt obligate să participe, în condițiile prezentei legi, autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și toate persoanele fizice și juridice aflate pe teritoriul României.”*, iar în completare prevederile art.5 precizează că: *“Persoanele fizice și juridice răspund, potrivit legii, de stabilirea și aplicarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor, precum și de consecințele producerii incendiilor.*

23.Colegiul director observă că toate aceste aspecte menționate de ambele părți ce fac obiectul dosarului dedus soluționării, se circumscriu unei situații de nerespectare a legislației aplicabile în domeniul securității și sănătății în munca, precum și cea a prevenirii incendiilor, situație care însă intrunește elementele constitutive ale discriminării.

24.Astfel, fapta de discriminare prezentată este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenții a invocat drept criteriu apartenența la o naționalitate străină, în speță finlandeza, dar și limba, fiind vorbitori de engleză și finlandeză. Partea reclamată, societatea angajatoare a petenților, nu a întors sarcina probei, nu a arătat că ar exista un raport de cauzalitate între criteriu și faptă. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 10 martie 2005, Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie al discriminării se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficiente de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

25.De asemenea, față de cele susținute de partea reclamată, Colegiu a reținut faptul că reclamata a recunoscut în cuprinsul adresei nr. 89/09.01.2018 că „inițial Societatea s-a confruntat cu o disfuncționalitate de ordin organizatoric”.

26.Petenții la sesizarea depusă au atașat documente doveditoare cu privire la necomunicarea documentelor ce reprezintă instructaje în domeniile SSM și PSI, documente care sunt în sarcina de prelucrare și distribuire în rândul tuturor angajaților a părții reclamate. Societatea angajatoare, parte reclamată în speță, nu a transmis niciun document care ar putea demonstra primirea de către petenți a instructajelor sus-amintite în limba engleză.

27. Având în vedere petiția, astfel cum a fost formulată, precum și înscrisurile depuse la dosar, reiese că petenții au dovedit existența unor fapte care permite a se presupune existența unei discriminări pe criteriul de naționalitate și limbă, iar reclamata nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petenților nu a avut la bază criteriile invocate de aceștia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

28. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. .Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1, din *O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată.

2. Sancționarea părții reclamate prin reprezentant legal, cu avertisment, pentru faptele prevăzute art. 2 alin. 1 și al O.G. 137/2000, *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată.

3. Recomandă părții reclamate ca pe viitor să aibă în vedere ca instructajele referitoare la siguranța și sănătatea în muncă și cele privind protecția împotriva incendiilor să fie aduse la cunoștința tuturor angajaților prin utilizarea unei limbi de circulație internațională, cunoscută de toți angajații societății .

4. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu e cazul

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit ***O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ*** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

JURA Cristian– Membru

LAZĂR Maria – Membru

SANDU Tatiana Veronica – Membru

**Data redactării:** 24.07.2019  
**Red./motivata :**CJ/PCS

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.