



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 867 din data de 09.12.2020

Dosar nr: 215/2020

Petiția nr: 1937/23.03.2020

Petentă:

Reclamată: Yazaky Component Technology S.R.L.

Obiect: petenta reclamă că este discriminată la locul de muncă, fiind mai în vârstă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și adresa petentei

1.

I. 2. Numele și adresa părții reclamate

2. Yazaky Component Technology S.R.L., loc. Arad, str. III Zona Industrială Arad Vest 4-4A, jud. Arad, cod poștal 310491

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă că este discriminată la locul de muncă, fiind mai în vârstă.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 3-4 din dosar) în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

6. Petenta a solicitat citarea părților la sediul instituției.

7. Părțile au fost citate pentru data de 13.10.2020 (filele 5-6 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

8. La audierea din 13.10.2020 părțile au fost absente.

9. Punctul de vedere depus în scris la dosar de către partea reclamată a fost comunicat petentei în vederea depunerii de concluzii scrise (fila 9 din dosar). Petenta a depus concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 1937/23.03.2020** (filele 1-2 din dosar) petenta arată următoarele aspecte relevante:

- în urmă cu 7 luni s-a angajat la partea reclamată, sperând că totul va fi bine;
- după câteva zile a început să întâmpine niște greutăți nefiind instruită cum se lucrează la locul respectiv, i s-au spus cuvinte jignitoare, a fost întrebată dacă are cunoștințe acolo și că trebuie să dea din când în când mici atenții pentru a-și păstra locul de muncă;
- petenta a refuzat deoarece s-a dus să lucreze în mod corect, nu are nevoie să mituiască pe nimeni;
- partea reclamată și-a schimbat comportamentul față de petentă, nu i-a dat instrumentele cu care trebuia să lucreze, spunând că nu au, nu îi arata ce trebuie să lucreze, a fost pusă să șteargă de pe podea cu diluant fără mască și fără mop;
- greșelile de care este acuzată petenta că le-a făcut le-au făcut și alții, dar nu au fost luate în considerare;
- petenta a fost amenințată cu bătaia din cauză că a cerut un instrument de lucru de la team leaderul echipei ;
- petenta arată că fiind nouă în domeniu avea nevoie de ajutor și nu l-a primit;
- primul referat care a fost făcut petentei nu a fost corect;
- petenta arată că este o persoană în vârstă, speră că situația sa se va rezolva deoarece îi este greu să își găsească un loc de muncă.

11. În concluziile scrise depuse la dosar și înregistrate cu nr. 7311/16.11.2020, petenta arată că ceea ce exprimă partea reclamată în punctul de vedere trimis nu este adevărat, șefii au făcut abuz de funcția pe care o dețin, petenta nu a fost instruită deoarece ziceau că nu au timp, de lipsit nu a lipsit, ci a fost trimisă acasă și nu i s-a dat posibilitatea de a recupera ziua de lucru. Petenta a fost penalizată la salariu pentru că nu a fost instruită la locul de muncă. Petenta își menține cele arătate în petiție și menționează că a fost obligată să semneze lichidarea.

Susținerile părții reclamate

12. Partea reclamată depune la dosar punctul de vedere înregistrat la CNCD cu nr. 6227/08.10.2020 prin care arată următoarele:

- petenta a fost angajată la partea reclamată cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, începând cu 25.06.2019;
- în perioada 25.06.2019-01.01.2020 petenta și-a desfășurat activitatea în cadrul secției de Asamblare, ocupând funcția de montator subansamble, iar începând cu data de 01.01.2020 până la încetarea contractului de muncă, în data de 11.03.2020, petenta și-a desfășurat activitatea în cadrul secției de Molding, ocupând funcția de operator la prelucrarea maselor plastice;
- pe tot parcursul activității desfășurate petenta a beneficiat de aceeași instruire ca orice alt operator, fără a exista nicio formă de discriminare;
- la fiecare loc de muncă există instrucțiunea de lucru tipărită și afișată pentru a putea fi consultată, deci afirmațiile petentei că nu a fost instruită sau că nu i s-a arătat ce trebuie să lucreze nu se susțin;

- în legătură cu afirmația petentei că anumiți angajați au strigat la ea sau i-au adresat cuvinte jignitoare, partea reclamată arată că un astfel de comportament nu este tolerat în companie, astfel de fapte fiind considerate abateri disciplinare care atrag sancțiuni disciplinare; în cazul petentei departamentul de Resurse Umane sau conducerea companiei nu au fost sesizate în legătură cu astfel de fapte;

- în legătură cu afirmația petentei că i s-a sugerat că trebuie să dea anumite atenții ca să își păstreze locul de muncă, partea reclamată precizează că astfel de practici sunt strict interzise în cadrul companiei;

- în legătură cu afirmația petentei că a fost pusă să ștergă pe jos sau că nu i s-a dat un mop, partea reclamată precizează că fiecare angajat este responsabil cu păstrarea curățeniei la locul de muncă, dar pentru operațiuni de curățenie care implică spălatul pe jos compania are un contract de prestări servicii cu o firmă specializată de curățenie;

- în legătură cu afirmația petentei că a fost luată la întrebări de șeful de echipă când mergea să bea apă, partea reclamată precizează că părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru este permisă numai cu anunțarea prealabilă a șefului de echipă;

- în legătură cu afirmația petentei că i s-au întocmit mai multe referate pe motive neîntemeiate pentru a i se desface disciplinar contractul de muncă, partea reclamată menționează că în chiar prima zi de la angajare petenta nu s-a prezentat la locul de muncă, dar nu a fost sancționată disciplinar, ci doar muștrată în cadrul departamentului. După două luni petenta a absentat din nou nemotivat de la locul de muncă și a ajuns pentru prima dată în fața comisiei de disciplină, fiind sancționată cu avertisment scris;

- încă de la angajare s-a încercat în mod repetat să se găsească un loc de muncă potrivit pentru petentă, unde aceasta să se poată adapta, petenta a fost mutată în mai multe echipe, tocmai din cauza faptului că nu respecta instrucțiunile și procedurile de lucru și nu se integra în echipele respective;

- trei zile la rând petenta nu a respectat instrucțiunile, motiv pentru care, după muștrare, șeful de echipă a întocmit petentei un referat de constatare a unei abateri disciplinare, declanșând astfel o procedură disciplinară care s-a finalizat cu sancționarea petentei cu reducerea salariului de bază de încadrare cu 10% pentru o lună;

- în data de 18.12.2019, după ce a fost mutată într-o altă echipă, petenta a avut un comportament nepotrivit față de colegi, ajungând să intre în conflict cu aceștia, și i s-a întocmit un nou referat de constatare a unei abateri disciplinare;

- petentei i s-a aplicat același tratament ca oricărui alt operator din cadrul fabricii, fără să fie discriminată în niciun fel, pe niciun criteriu, mai mult s-au făcut eforturi de integrare a petentei care nu reușea să se integreze în niciuna din echipele în care a lucrat;

- s-a luat decizia ca petenta să fie mutată din secția Asamblare în secția de Molding; nu a fost necesar ca în urma acestei mutări petenta să primească un alt echipament de lucru;

- în urma abaterilor disciplinare repetate și a faptului că s-a constatat că, în ciuda tuturor eforturilor de integrare, petenta nu dorește să respecte regulile și procedurile referitoare la relațiile de muncă specifice companiei, în cele din urmă s-a ajuns la decizia desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al petentei în data de 11.03.2020. Petenta nu a fost discriminată în niciun fel și pe niciun criteriu din cele menționate de O.G. nr. 137/2000 pe durata desfășurării contractului de muncă cu partea reclamată și i s-a aplicat același tratament ca oricărui alt angajat al companiei și s-au făcut eforturi pentru ca petenta să se integreze într-o echipă de producție și să se adapteze la un loc de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

15. Colegiul director, din probele existente la dosar, constată următoarele:

- petenta a fost angajată de către partea reclamată cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, începând cu 25.06.2019;
- petenta a beneficiat de aceeași instruire ca orice alt angajat în funcția similară;
- fiecare angajat al reclamatului este responsabil cu păstrarea curățeniei la locul de muncă, dar pentru operațiuni de curățenie care implică spălatul pe jos compania are un contract de prestări servicii cu o firmă specializată de curățenie;
- părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru este permisă numai cu anunțarea prealabilă a șefului de echipă;
- petenta a fost muștrată în cadrul departamentului pentru absență nemotivată chiar în prima zi de la angajare;
- petenta a ajuns pentru prima dată în fața comisiei de disciplină după două luni din cauza unor absențe nemotivate de la locul de muncă, fiind sancționată cu avertisment scris;
- din motivul că petenta nu respecta instrucțiunile și procedurile de lucru afișate, șeful de echipă i-a întocmit un referat de constatare a unei abateri disciplinare, declanșând astfel o procedură disciplinară care s-a finalizat cu sancționarea petentei cu reducerea salariului de bază de încadrare cu 10% pentru o lună;
- sub acuzația că petenta a avut un comportament nepotrivit față de colegi în data de 18.12.2019, petentei i s-a întocmit un nou referat de constatare a unei abateri disciplinare;
- în urma abaterilor disciplinare repetate petentei i s-a desfăcut contractul de muncă la data de 11.03.2020.

Colegiul se poate pronunța doar asupra faptelor ce au fost probate, luând în considerare și prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**.

16. **O.G. nr. 137/2000**, 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”*.

17. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

18. Astfel, fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

19. Colegiul director constată că vârsta petentei nu s-a schimbat relevant de la momentul angajării. Dacă angajatorul ar fi avut o problemă cu vârsta petentei, nu ar fi angajat-o. Totodată, pentru faptele probate, partea reclamată a arătat un alt motiv decât cel a vârstei: absențe nemotivate, nerespectarea instrucțiunilor și procedurilor, comportament neadecvat față de colegi, iar partea reclamată a tratat în mod egal pe toți angajații.

20. În consecință, faptele sesizate nu reprezintă discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 09.12.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 11.12.2020

*Motivată: A.S. (pct. 1-14)
Haller István (pct. 15-20)
Tehnoredactată: A.S.*

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.