



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 271

Din 03.03.2021

Dosar nr: 798/2020

Sesizare nr: 6838/02.11.2020

Petentă:

Reclamată: , SC G.T. Company S.R.L.

Obiect: afirmații și acte de agresiune fizică; categorie defavorizată

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:

1.

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor:

2. cu domiciliul de corespondență la SC G.T. Company SRL din Botoșani, Calea Națională nr. 30, ud. Botoșani

3. SC G.T. Company S.R.L. cu sediul în Botoșani, Calea Națională nr. 30, ud. Botoșani

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Sesizarea vizează afirmațiile reclamatei la adresa petentei “nesimțită, proastă arogantă, libidinoasă”. De asemenea, petenta susține că reclamata a și agresat-o de două ori, fapt ce a determinat-o să cheme poliția.

III. Citarea părților

5. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora; De asemenea, în conformitatea cu prevederile art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, se invocă, din oficiu, excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în ceea ce privește faptele de abuz fizic. Aceste fapte îmbracă forma unor acțiuni penale, prevăzute și sancționate de Codul penal.

6. Procedură îndeplinită.



IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

7. Petenta sesizează CNCD cu privire la comportamentul reclamatei la locul de muncă. Astfel, petenta susține că reclamata a umilit-o prin modul în care i se adresează în mod constant *“proastă, libidinoasă, nu are cei 7 ani de acasă, nu discută cu ea pentru că nu are educație”*.

De asemenea, petenta susține că reclamata a agresat-o fizic de două ori. Prima dată în pe 25.01.2020 când a depus plângere la conducerea societății și nu s-a luat nicio măsură. Iar a doua oară în data de 06.10.2020, când a chemat poliția.

Urmare celui de al doilea incident, petenta susține că directorul societății a jignit-o, spunându-i că este o *“nesimțită și o arogantă”* și, dacă nu îi convine, să plece în altă parte întrucât ei nu renunță la reclamată.

8. Petenta consideră că i se întâmplă toate aceste nedreptăți din cauza mediului în care a crescut, anume la casa de copii și solicită CNCD constatarea și sancționarea faptei de discriminare.

Susținerile reclamatei Mateiuc Florina

9. Reclamata susține că o cunoaște pe petentă din anul 2017, iar relația lor a fost una dificilă întrucât, atunci când îi repartizează sarcini de lucru, aceasta se plânge că este exploatată. Dacă nu i se acordă același volum de muncă, se plânge că este nedreptățită.

10. Cu privire la faptele sesizate, reclamata arată că în luna octombrie 2020, tot pe fondul unui conflict spontan, petenta a început să filmeze cu telefonul personal fără să spună în ce scop va folosi respectivul video. Reclamata susține că a rugat-o să oprească filmarea, petenta a refuzat, iar reclamata a intenționat să-i ia telefonul din mână, ocazie cu care a pretins că a fost agresată fizic și a chemat poliția.

Reclamata susține că în fabrică a fost declanșată o anchetă internă, în urma căreia, după audierea mai multor colegi, s-a stabilit că nu a încălcat nicio regulă. Dimpotrivă, potrivit regulamentului intern este interzisă filmarea în interiorul fabricii, nu doar a proceselor tehnologice, ci și a colegilor și a oricăror situații care încalcă regulile de confidențialitate a datelor cu caracter personal.

11. De asemenea, reclamata susține că nu a avut niciodată o problemă cu poziția socială a petentei.

12. Nu în ultimul rând, reclamata arată că după incidentul din octombrie 2020, în scopul evitării unor astfel de situații, conducerea a decis să organizeze activitatea astfel încât atribuțiile celor două salariate să fie separate și să nu mai fie necesar să interacționeze.

Susținerile SC G.T. Company S.R.L.

13. Reclamata susține că la nivelul societății politica de resurse umane este una corectă și echitabilă față de orice angajat, în prezent existând un număr de 277 de salariați cu nivel de pregătire diferit, cu etnii și naționalități diferite, cu vârstă sau religii diferite.

14. În ceea ce privește sesizarea în cauză, reclamata susține că administratorul societății a dispus o anchetă internă iar acțiunile reclamate de petentă nu au fost confirmate de martorii prezenți la incident.

Urmare analizei probatoriului și a situației de fapt, reclamata susține că a fost propusă remedierea situației prin mustrarea petentei și scoaterea acesteia de sub autoritatea

reclamatei și chiar identificarea unor atribuții care să nu presupună relații de interdependență cu alți angajați cu care ar putea intra în conflict.

15. În privința criteriului invocat de petentă, respectiv acela că a crescut la casa de copii, reclamata susține că acest fapt este irelevant, întrucât de la momentul angajării 2017, petenta s-a bucurat de tot sprijinul societății pentru a se integra în activitatea profesională, fiind mereu susținută și pe plan personal pentru solicitările personale.

Faptul că nu s-au luat măsuri disciplinare împotriva dnei Mateiuc nu constituie un act de discriminare la adresa petentei.

16. Reclamata depune la dosar declarații de martor și procesul verbal încheiat cu ocazia incidentului sesizat.

V. Motivele de fapt și de drept

17. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează să admită excepția de necompetență a Consiliului, în ceea ce privește fapta de agresiune fizică invocată de petentă. Actele de agresiune fizică reprezintă fapte penale, prevăzute și sancționate de Codul penal.

18. În fapt, Colegiul Director reține un posibil tratament diferențiat aplicat petentei raportat la categoria defavorizată din care provine.

19. 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. Ori, 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 etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

20. 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 acestei legături 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.

21. 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.

22. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamații au avut un comportament discriminatoriu la adresa petentei bazat pe categoria defavorizată din care aceasta provine. Altfel spus, Colegiul trebuie să analizeze dacă reclamații au avut un comportament prin care i-au încălcat demnitatea petentei din rațiuni ce țin de faptul că aceasta a crescut într-un orfelinat.

Din susținerile petentei, Colegiul director reține că reclamata i se adresează în mod constant cu expresii de genul *“proastă, libidinoasă, nu ai cei 7 ani de acasă, nu discut cu ea pentru că nu ai educație”*, însă nu probează în niciun fel aceste exprimări.

23. Cu privire la incidentul din octombrie 2020, nu se poate reține incidența art. 2 din OG nr. 137/2000, din lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petentă. Din declarațiile martorilor și ancheta internă reiese faptul că incidentul a fost cauzat de intenția petentei de a filma deși acest lucru este strict interzis, neavând la bază categoria socială a petentei. Mai mult, din declarații reiese faptul că petenta este cea care are un comportament agresiv, atât fizic cât și verbal atunci când situația nu-i este favorabilă, cu tendințe de victimizare și probleme în recunoașterea autorității persoanelor care nu sunt pe placul ei.

24. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, din lipsă de legătură de cauzalitate între criteriul invocat (categoria defavorizată) și faptă. Petenta a fost muștrată de angajator pentru declanșarea incidentului expus mai sus.

25. Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată 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).

26. Concluzia Colegiului director este că faptele imputate în sarcina reclamaților **nu** au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv categoria defavorizată din care provine.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 alin. din O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Se va răspunde petentei 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, 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 03.03.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR 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 Colegiului director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 12.03.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.