



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 648 din 08.09.2021

**Dosarul nr. 945/2020**

**Petiție nr.7300/16.11.2020**

**Petentă:**

**Reclamați: IMS Recruitment & Trening SRL**

**Obiect: posibilă faptă de discriminare prin concediere abuzivă pe criteriu etnic**

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

**Numele și domiciliul petentei**

**1**

**Numele și domiciliul reclamaților**

**2. IMS Recruitment & Training SRL – cu sediul în COM. DOMNEȘTI, STR. FRASINULUI NR.1, corp D.ȚEGHEȘ, JUD: ILFOV**

**3. la sediul IMS Recruitment & Training SRL din COM. DOMNEȘTI, STR. FRASINULUI NR.1, corp D.ȚEGHEȘ, JUD: ILFOV**

#### **II. Citarea părților**

**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.**

#### **III. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

**5. Petenta arată că la interviul de angajare i s-a comunicat ca ii v-a fi oferit un contract de muncă pe o perioada de 3 luni (perioada de probă fiind de două săptămâni) începând din data 14 Septembrie 2020 până in data de 10 Decembrie 2020 dar când i s-a trimis contractul pentru a fi semnat acesta începea pe 14 Septembrie si se termina pe 27 Noiembrie 2020, ca lucrător inventare cu program de noapte. Petenta a semnat contractul si a plecat la muncă în Germania.**

**6. Pe data de 1 Octombrie 2020 înainte de începerea programului, întreaga echipă a avut o ședința cu managerul de proiect dl. si li s-a adus la cunoștință că, din cauza situației din pandemie, magazinele nu mai sunt așa aprovizionate si sunt prea mulți angajați, motiv pentru care un număr de persoane vor trebui să plece acasă în România. Li s-a spus că se va face o**



evaluare si se va anunț cine va pleca acasă. La ora 23.00, petenta a fost abordată de dn si informată că este pe lista celor care vor pleca acasă deoarece nu dă randamentul așteptat dar îi mai dă o șansă în acea seară sa vadă dacă mai poate rămâne sau nu

7. La ora 02.00 petenta a fost din nou abordată de dl si i s-a adus ia cunoștință că face o treabă „groaznică”, foarte multe greșeli, etc. Când a încercat să se apere spunându-i ca nu i se pare normal ca timp de 3 săptămâni să nu primească nici un fel de (feedback bun sau rău si brusc să fie anunțată că trebuie să plece acasă, dl i-a spus că ar trebui să tacă și să nu vorbească când vorbește un manager. Reclamatul a spus: **„tu ești precum o cioară vârată în rahat, baliga până în gât. mai are un pic și se îneacă și ea tot zbiară că moare”**.

8. Petenta a rămas șocată de limbajul folosit de dl de remarcă rasială la adresa sa si a replicat ca nu așa vorbește un manager cu subalternii si ca răspuns dl a început să îi spună că are foarte mult tupeu si este foarte obraznică și a anunțat-o ca a doua zi să nu mai vină la muncă și să părăsească imediat magazinul.

9. La ora 02.30 noaptea petenta a fost trimisa afară în hainele de lucru la o temperatură de 8 grade să aștepte până la terminarea programului, ceea ce a și făcut si a stat afară timp de o oră. Imediat in acea noapte petenta a trimis un e-mail la firma din România si a explicat ce i s-a întâmplat. Iar dimineața a primit un email de la responsabilul pe Romania al firmei OMS prin care i s-a comunicat că se poate întoarce la muncă in acea seara.

10. În seara următoare, pe data de 02 Octombrie 2020 dl a abordat-o si i-a spus ca nu a înțeles bine ce a vrut dânsul să îi transmită- si că de fapt era o pildă care suna așa: **„o rândunică zbura in frig st a căzut m zăpadă și a înghețat și trecând prin câmp o vacă s-a băligat pe ea și s-a dezghețat și a început să țipe...”** și că era o oră târzie, asta fiind scuza primită din partea reclamatului.

11. La terminarea programului, 10 persoane dintre care 7 de etnie romă au fost trimise acasă, iar a doua zi au fost aduse alte persoane noi la muncă, motiv pentru care petenta consideră că a fost concediată pe motive rasiale.

12. Prin notele scrise depuse cu adresa nr. 1548/26,02,2021, arată că susținerile reclamatului cu privire la caracterul său nu sunt adevărate și că discuțiile contradictorii purtate cu acesta s-au datorat caracterului insalubru al locului de cazare.

13. Petenta mai arată că raportul de care face vorbire reclamatul în apărarea sa nu i-a fost adus la cunoștință.

### Susținerile reclamațiilor

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.377/18.01.2021, reclamatul arată că, înainte de a efectua deplasarea in Germania, D-na a participat la un curs de instruire si informare teoretică si practică privind activitățile pe care urma să le desfășoare, diferite ca activitate, in funcție de necesități-muncitor, asistent de birou, dar in mod special ca lucrător de inventariere, în diferite magazine, în diferite locuri. La acest curs de instruire a fost informată de condițiile Contractului de Muncă, ce activitate urma să desfășoare si în ce parametri de disciplină a muncii sau extra muncă, urma să se încadreze.

D-na a fost selectata pentru „lucrător de inventariere diferite produse” în diferite magazine și localități din Germania.

15. În decursul a două săptămâni și jumătate petenta nu a reușit să se încadreze în parametrii normali ca lucrător de inventariere și să ajungă la eficiența și aportul dorit, de asemenea, nu executa servicii de bună calitate. Tot timpul avea ceva de comentat, susținând că „.....ea știe si

cunoaște, că a mai lucrat pe vase de croazieră, etc." D-na a mai fost implicată într-un incident/scandal la locul de cazare, cazare asigurată gratuit de angajator.

16. Închiderea raportului de muncă s-a făcut pe baza ineficienței, în urma rapoartelor de calitate și ritm/viteză, astfel, a rezultat că nu s-a calificat ca un lucrător de inventariere bun, serios și disponibil la efort și indisciplinat. I s-a pus în vedere acest lucru, și a mai fost verificată din nou acordându-i-se o nouă șansă.

17. În data de 30.09.2020, reclamatul, în calitate de manager de proiect în cadrul firmei germane OMS PRUEFSERVICE GMBH, a avut o ședință cu superiorii săi, fiind informat că firma OMS dorește să reducă personalul, pe motive de performanță. De aceea a fost rugat să facă un raport de performanță al persoanelor cu cel mai slab rezultat din listă. Imediat a doua zi reclamatul a anunțat și întreaga echipă în scris, dar și verbal de acest lucru.

18. În urma rapoartelor de performanță și a discuției cu responsabilii de fiecare raion, dar și a deciziei firmei germane doamna se regăsea pe lista potențialelor persoane care urmau să părăsească proiectul. Astfel, a avut o discuție și cu doamna în care i s-au comunicat aceste aspecte. După această discuție cu dumneaei, a decis ca petenta să rămână la proiect dacă ajungea la parametri și performanța dorită de firma OMS, urmând să fie verificată în aceeași seară.

19. Doamna Săndulescu s-a întors la lucru pozitivă și totul părea în regulă dar, în urma verificărilor, calitatea prestată de dumneaei s-a arătat a nu fi una cu care firma OMS era mulțumită, și au discutat împreună greșelile făcute. Contrar dovezilor evidente, reacția dumneaei a fost neașteptată, susținând în continuare că ea a prestat calitate, iar activitatea a fost perfectă și nu are cum să greșească, și că în astfel de condiții, fiind verificată amănunțit, dorește să părăsească proiectul împreună cu sora ei. Reclamatul a acceptat dorința petentei dar ulterior au apărut reacții și frustrări.

20. Fără vreo aluzie sau intenție de a jigni, reclamatul a încercat să îi povestească o fabulă:

**"O rândunică zbura pe deasupra norilor, când un aer rece a trecut și a înghețat-o și a trântit-o la pământ în zăpadă de nu se mai putea mișca. O vacă a trecut pe lângă ea și s-a bălegat peste ea. Fiind cald, rândunica a început să își simtă din nou aripile, însă nu se putea mișca. Fericită a început să strige după ajutor. O vulpe care a auzit-o, a venit, a scos-o din balegă și a mâncat-o.**

**Morala: Nu oricine te bagă în rahat îți vrea răul. Nu oricine te scoate din rahat îți vrea binele, iar când ești în rahat, uneori e mai bine să taci."**

21. Fără nici o aluzie sau intenție rasistă, dumneaei neavând, din punctul reclamatului de vedere trăsături diferențiale în acest sens, în loc să spună "rândunică" în povestirea/exprimarea sa, reclamatul a spus "**cioară**", neamintindu-și de rândunică în acel moment. Atunci, doamna s-a scandalizat la auzirea acestei remarci, a început să aibă o atitudine neprofesională, nerespectând managerul de proiect în timpul programului de lucru.

Conform punctului 6 din CIM, în care este precizat despre însușirea unui comportament necorespunzător față de superiori, reclamatul a invitat-o să părăsească locul de lucru și să aștepte în autocar în parcare, mijloc de transport care era asigurat de firma OMS gratuit, exclusiv

pentru angajați. Faptul că doamna a ales să stea afară în condiții de 8 grade C, în loc să aștepte în autocarul pornit și preîncălzit, a fost decizia dumneaei.

#### IV. Cadrul legal aplicabil

## **22.- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**- Ordinul CNCD nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

**- Constituția României –art 41**

**- Codul muncii - art. 5**

**- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15**

### **V. Motive de fapt și de drept**

**23.** Colegiul director reține faptul că petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare prin concediere abuzivă pe criteriu etnic (etnie romă).

**24.** În analiza faptelor prezentate, Colegiul director al CNCD reține următoarele:

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”.

Astfel se poate considera discriminare:

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

**25.** În speță, având în vedere măsura dispusă de reclamat, de încetare a contractului de muncă al petentei, dreptul încălcat este dreptul la muncă, respectiv egalitatea în materie de angajare și profesie, drept consacrat de art.41 din Constituția României și de art.5 din Codul muncii.

În conformitate cu dispozițiile art. 41 din Constituția României, *„Munca și protecția socială a muncii*

*(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.,,*

**26.** Art. 5. din Codul muncii prevede - egalitatea de tratament

*(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.*

*(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.*

*(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

(4) *Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare*

*Colegiul director, prin petiția depusă și îndreptată împotriva reclamatei, are sarcina de a verifica în ce măsură faptele conduc la discriminarea petentului.*

**27.** În legislația internațională, dreptul petentului la muncă este consacrat de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15:

*„1) Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber.*

*(2) Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru.*

*(3) Resortisanții țărilor terțe care sunt autorizați să lucreze pe teritoriul statelor membre au dreptul la condiții de muncă echivalente acelorora de care beneficiază cetățenii Uniunii.,,*

**28.** Criteriul de discriminare rezultă în mod cert din utilizarea cuvântului „**cioară**”, de către reclamat, aspect asumat de către acesta prin recunoaștere. Susținerea reclamatului potrivit căreia nu a intenționat să folosească expresia cu trimitere la apartenența etnică a petentei (în loc să spună "rândunică" în povestirea/exprimarea sa, reclamatul a spus "cioară", neamintindu-și de rândunică în acel moment) nu poate fi primită ca argument care să excludă vinovăția în săvârșirea faptei de discriminare, dar declarația potrivit căreia nu a avut intenția să jignească echivalează cu exprimarea regretului pentru fapta comisă, aspect ce va fi luat în considerare la individualizarea sancțiunii contravenționale.

**29.** Utilizarea cuvântului „**cioară**”, de către reclamat, reprezintă un comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva petentei și legat de apartenența acesteia la o anumită etnie, comportament incriminat de dispozițiile art.15 din O.G nr.137/2000:

*„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui*

*grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.,,*

**30.** Din coroborarea elementelor de fapt și de drept prezentate rezultă că fapta reclamată întrunește elementele constitutive ale discriminării, existând circumstanțe care să evidențieze un drept încălcat, respectiv o diferențiere care să aibă la bază un criteriu având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

Astfel, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin. 1 și art. 15 din O.G nr.137/2000 și va aplica reclamațiilor sancțiunea avertismentului, formulând totodată recomandarea de a evita în adresare formulări susceptibile să genereze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

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. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.1 și art 15 din O.G 137/2000.
2. Se aplică reclamatului Benjamin Costea sancțiunea avertismentului, conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001.
3. Se recomandă reclamatului să evite adresări și/sau comportamente susceptibile să genereze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.
  - a)
  - b). IMS Recruitment & Training SRL – cu sediul în COM. DOMNEȘTI, STR. FRASINULUI NR.1, corp D.ȚEGHEȘ, JUD: ILFOV
  - c). la sediul IMS Recruitment & Training SRL din COM. DOMNEȘTI, STR. FRASINULUI NR.1, corp D.ȚEGHEȘ, JUD: ILFOV.

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

Nu este cazul.

#### **VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 08.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – 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: 09.09.2021**

**Redactată și motivată: M.M. și M.M**

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.