



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 807

Din 17.11.2021

Dosar nr.: 512/2020 conexat cu dosar nr. 573/2020

Petiția nr.: 4230/14.07.2020 conexată cu petiția nr. 4739/04.08.2020

Petent:

Reclamați:

1. S.C. Maryd Bistro S.R.L. prin administrator
2. (angajat al S.C. Valdor S.R.L., colaborator al S.C. Maryd Bistro S.R.L.)
3. S.C. Perkelstadt S.R.L. prin administrator

Obiect: lezarea dreptului la demnitate al petentului și îngrădirea dreptului la muncă pe criteriul infectare HIV

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

S.C. Maryd Bistro S.R.L., cu sediul social în sat Colțu de Jos, comuna Cocorășii Colț, str. Șerban Vodă nr. 52, jud. Prahova și cu sediul în localitatea Boldești - Scăeni, str. Secuiului nr. 10, jud. Prahova, adresă de e-mail: marydbistro@yahoo.com

, cu comunicarea actelor de procedură la locul de muncă (S.C. Valdor S.R.L. cu sediul în orașul Slănic, str. Ing. Carol S. Caracioni-Crăciun nr. 15, jud. Prahova, Punct de lucru la restaurant Taverna Romană din Comuna Gura Vîtioarei, DN1A, Km 97, Ploiești – Vălenii de Munte, jud. Prahova), adresă de e-mail: office@valdor.ro; taverna-romana@valdor.ro)

S.C. Perkelstadt S.R.L. cu sediul social în localitatea Vălenii de Munte, str. Drașnei nr. 2, jud. Prahova, adresă de e-mail: contact.perkelstadt@gmail.com

II. Procedura de citare a părților

3. În dosarul nr. 512/2020 (petiție nr. 4230/14.07.2020), prin adresa înregistrată sub nr. 4230/03.08.2020 petentului i s-a solicitat să depună la dosarul cauzei probe în susținerea celor afirmate.

4. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa nr. 5444/07.09.2020 petentul a adus o completare petiției inițiale.

5. 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.

6. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 5951/28.09.2020, au fost citate părțile (, S.C. *Valdor S.R.L.*), citarea fiind realizată fără acordarea unui termen de audieri, cu acordul părților, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă pentru petent, S.C. *Valdor S.R.L.*, . Citația adresată părții reclamate a fost transmisă și prin intermediul postei electronice, la adresa contact.perkelstadt@gmail.com.

7. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 6577/22.10.2020, petentul a dat curs solicitării C.N.C.D. nr. 4230/03.08.2020 privind depunerea de probe.

8. În dosarul nr. 512/2020, în urma solicitării exprese a petentului privind acordarea unui termen de audieri, prin adresa înregistrată sub nr. 7635/27.11.2020 au fost recitate părțile, audierile urmând a se desfășura prin intermediul aplicației Zoom, în data de 14.12.2020, ora 11¹⁵. Citațiile au fost transmise prin intermediul postei electronice (office@valdor.ro, contact.perkelstadt@gmail.com).

9. Procedură legal îndeplinită.

10. În dosarul nr. 512/2020, în cadrul ședinței de audieri online petentul a fost prezent, părțile reclamate au fost absente.

11. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 8127/21.12.2020 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa înregistrată sub nr. 478/21.01.2021).

12. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 478/21.01.2021, s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise.

13. În dosarul nr. 512/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 529/25.01.2021 petentul a depus concluzii scrise raportat la aspectele invocate de către partea reclamată în punctul de vedere al acestuia.

14. În dosarul nr. 573/2020 (petiție înregistrată cu nr. 4739/04.08.2020) petentul a adus o completare petiției inițiale, prin adresa înregistrată sub nr. 5503/09.09.2020.

15. În dosarul nr. 573/2020, prin adresa înregistrată sub nr. 4739/28.08.2020 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5260/28.08.2020 au fost citate părțile reclamate

16. În dosarul nr. 573/2020, în lipsa unui răspuns din partea părților reclamate, prin adresa înregistrată sub nr. 7054/06.11.2020 au fost recitate părțile.

17. Procedură legal îndeplinită.

18. În dosarul nr. 573/2020 părțile reclamate nu au depus un punct de vedere.

19. În cadrul ședinței de deliberări din data de 24.03.2021 s-a decis conexarea dosarelor nr. 512/2020 și nr. 573/2020.

20. Prin adresa înregistrată sub nr. 5724/18.09.2020 petentul a depus material probatoriu și a transmis concluzii scrise.

21. Având în vedere constatarea unor discrepanțe între informațiile prezentate în petițiile nr. 4230/14.07.2020 și nr. 4739/04.08.2020 și informațiile rezultate din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, prin adresa înregistrată sub nr. 6432/27.08.2021 i s-a solicitat petentului să revină asupra persoanelor reclamate, indicând cu exactitate numele acestora și funcțiile deținute în cadrul societăților S.C. MARYD BISTRO S.R.L. și S.C. PERKELSTADT S.R.L.

22. Prin adresa înregistrată sub nr. 6651/06.09.2021 petentul precizează că prin sesizările sale se îndreaptă împotriva următoarelor persoane fizice și juridice: S.C. Maryd Bistro S.R.L. prin administrator S.C. Perkelstadt S.R.L. prin administrator

23. Ca urmare a precizărilor petentului privind părțile reclamate, CNCD a reluat procedura de citare.

24. Prin adresa înregistrată sub nr. 7044/22.09.2021, au fost citate părțile (, S.C. Maryd Bistro S.R.L., , S.C. Perkeldstadt S.R.L.), citarea fiind realizată fără acordarea unui termen de audieri, cu acordul părților, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței prin poștă pentru petent, , S.C. Maryd Bistro S.R.L.,.

25. Procedură legal îndeplinită.

26. Prin adresa înregistrată sub nr. 7379/01.10.2021 petentul și-a exprimat acordul pentru soluționarea speței fără alt termen de audiere, în lipsa părților.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

27. **Prin petiția înregistrată sub nr. 4230/14.07.2020** petentul susține că în luna februarie a anului 2020 s-a prezentat pentru angajare la tipografia Perkelstadt, fiind supus unei perioade de probă de 7 zile lucratoare, urmând ulterior să ocupe postul de operator tipograf și șef de linie; a continuat să lucreze și după finalizarea perioadei de probă, sperând să semneze contractul de muncă.

28. Petentul susține că în data de 16.03.2020, în cadrul unei ședințe de lucru, R.T.I., patronul tipografiei Perkelstadt, a comunicat angajaților că un funcționar al I.T.M. l-a informat despre faptul că petentul figurează ca asigurat pe programul de boli infecțioase și că suferă de HIV/SIDA, motiv pentru care a amânat înregistrarea contractului său de muncă la I.T.M.; petentul susține că în cadrul aceleiași ședințe R.T.I. a întrebat restul angajaților (3 persoane de gen feminin) dacă în situația respectivă mai doresc să lucreze cu petentul, iar ar fi declarat nu dorește să colaboreze cu HIV-iști.

29. În continuare petentul susține că în cadrul aceleiași ședințe de lucru R.R.V. a susținut că îi poate face un contract de muncă cu salariul minim pe economie în tipografia Perkelstadt, motivând că legea nu interzice ca o persoană infectată cu virusul HIV să lucreze în tipografie, dar că în realitate urma să lucreze ca îngrijitor contra sumei de 700 lei/lună.

30. Petentul susține că funcționarul I.T.M. care a informat pe reprezentanții S.C. Perkelstadt S.R.L. despre diagnosticul HIV/SIDA a abuzat de funcția pe care o are, depășindu-și îndatoririle de la locul de muncă și instigând la discriminare prin dezvăluirea unor informații confidențiale.

31. Petentul depune certificatul său de încadrare în grad de handicap pentru adulți.



32. Prin completarea adusă petiției inițiale, completare înregistrată sub nr. 5444/07.09.2020, petentul a extins categoria persoanelor reclamate la 6 persoane, incuzând persoana juridică S.C. Valdor S.R.L. (care în opinia petentului ar deține restaurantul Taverna Romană) și două persoane care ar deține calitatea de administrator ai firmei (), susținând că începând cu data de 28.06.2020 angajatorul i-a interzis accesul la locul de muncă ca urmare a aflării diagnosticului de infecție cu virusul HIV.

33. Petentul susține că în data de 21.06.2020 a intrat în perioada de probă ca ospătar la Taverna Romană, iar începând cu data de 24.06.2020 a fost încadrat cu contract de muncă înregistrat la I.T.M. în Revisal, deși nu i s-a dat să semneze un contract scris și nu a fost supus examenului de medicina muncii.

34. Petentul susține că R.T.I., patronul firmei Perkelstadt (unde a lucrat anterior), se face vinovat de dezvăluirea diagnosticului de infecție cu HIV unuia dintre angajații de la Taverna Romană; petentul susține că R.T.I. a venit la restaurant împreună cu familia pentru a servi masa, dar, văzându-l că îi duce meniurile, a spus celorlați ospătari că nu dorește să fie servit de petent întrucât are SIDA.

35. În continuare petentul susține că angajatul (care a aflat despre diagnosticul de HIV/SIDA) a transmis informația imediat celor responsabili de locație și, ca urmare, în aceeași seară a fost sunat de către manager; managerul i-a cerut că ziua următoare să vină însoțit de unul dintre părinți pentru a merge împreună la clinica Sante din Vălenii de Munte în vederea efectuării unui test pentru virusul HIV.

36. Petentul susține că angajatorul nu a ținut cont de confidențialitatea diagnosticului, încercând să îl oblige să efectueze testul HIV, test care nu face parte din examenul obligatoriu de medicina muncii de la momentul angajării.

37. Petentul susține că în data de 27.06.2020 i-a fost achitată suma de 500 de lei pentru munca prestată în intervalul 21-27.06.2020, iar începând cu data de 28.06.2020 nu a mai fost chemat la locul de muncă pentru prestarea vreunei activități, în discuțiile purtate cu reprezentanții restaurantului sugerându-i-se să demisioneze sau fiind sfătuit să lucreze altceva decât în meseria în care are pregătire (la un moment dat propunându-i-se chiar să se ocupe de promovarea firmei, lucrând de acasă), firma nedorind să își asume niciun risc de transmitere a virusului HIV în cazul în care ar lucra ca și ospătar; în continuare petentul menționează că a refuzat să-și dea demisia pentru că dorea să muncească și ca urmare a afirmat că s-a uitat pe camerele de luat vederi și că ar fi constatat că nu servește clienții în mod corespunzător, deși anterior i-a apreciat serviciile.

38. Petentul susține că i s-a încălcat dreptul la muncă, a fost tratat diferit, i-au fost afectate viața și demnitatea personală, a fost afectat din punct de vedere psihologic și social întrucât patronii și colegii tavernei au afirmat că nu sunt de acord să mai facă parte din echipă din cauza bolii de care suferă.

39. Petentul indică ca material probatoriu mai multe înregistrări audio, după cum urmează: înregistrarea discuției purtate de petent cu manager în data de 28.06.2020, în cadrul căreia acesta menționează faptul că informația despre diagnosticul său HIV/SIDA a fost transmisă angajatului de către; înregistrarea discuției telefonice din data de 06.07.2020 purtate de către petent cu, în cadrul căreia i se propune să lucreze de acasă pentru promovarea online a locației; înregistrarea discuției telefonice din data de 11.07.2020 purtate de petent cu și, în care i se solicită să-și prezinte demisia întrucât nu poate fi plătit pentru perioada în care nu a muncit și în care menționează faptul că ceilalți

angajați nu doresc să lucreze cu petentul, dar că firma în sine și managementul ei nu ar avea nicio legătură cu faptul că angajații au depus solicitări scrise de a nu lucra cu petentul; înregistrarea discuției din data de 14.07.2020 purtate de petent cu reprezentanta A.J.O.F.M. care a confirmat că petentul a figurat cu C.I.M. înregistrat la I.T.M.; înregistrarea discuției din data 14.07.2020 purtate de petent cu contabilă firmei S.C. Valdor S.R.L. în care petentul este invitat să ridice un rest de 20 de lei pentru activitatea prestată.

40. Prin adresa înregistrată sub nr. 6577/22.10.2020 petentul depune materialele probatorii video-audio, copie după Decizia nr. 4 din data de 20.07.2020 de concediere (emisă de S.C. Maryd Bistro S.R.L. și semnată de administrator), mandatul poștal din care reiese data primirii deciziei de concediere, declarația scrisă a martorului Z.T.A..

41. Conform declarației numitului, acesta a fost contactat de reprezentanții restaurantului Taverna Română și ca urmare s-a prezentat în data de 27.06.2020 ora 16.00 la Taverna Română, unde a purtat o discuție legată de diagnosticul HIV/SIDA al petentului cu manager (*„În timpul povestirii evenimentului, l-am întrebat pe domnul manager cum și-a permis să-l ducă pe vărul meu în cursul dimineții de 27.06.2020, fără a ști motivul deplasării exacte, spre Clinica Sante pentru a-i face testul HIV fără aprobarea lui, mi-a răspuns că a primit ordin de la conducere să facă asta și mai mult să îi interzică lui de a mai veni la locul de muncă, cât și ca client”*).

42. Prin adresa înregistrată sub nr. 160/12.01.2021 petentul anexează transcriptul înregistrărilor audio depuse anterior ca și probatoriu, după cum urmează:

Tipografia PERKELSTADT:

0:54 () *„Dacă statul îmi dă mie salariu minim pe economie pentru tine 1.300 nu pot să îi spun dă-mi 700 pentru tine.”*

1:04 () *„Mă refer să se treacă total...”*

1:08 () *„Nu am cum ...contract, chestiile astea, se specifică normalitatea. Deci ăia de la stat nu știe că te țin eu pe tine. Eu am zis, te țin acasă ... dacă erau doamnele de acord, veneai la servicii.”*

2:50 () *„Vezi, doamne iartă-mă, să se protejeze pe ele și nu știu ce.... toată vina este a doamnei.”*

3:15 () *„De aia am și zis ... nu îl acceptă astea aici, lasă-l acasă, lucrează de acasă, îi dăm bani...dar nu pot să îți dau toți banii, hai că nu ți-oi da 700, îți dau 800, na, te scap de navetă, fă, mă, așa.”*

3:58 () *„Măi, vii încoace, avem de făcut în baie curățenie, de pus gresie, de dus gunoiul, de pus linoleum, știu care este situația, știu mai bine. Dar nu pot nici să le pierd, cine îmi mai lucrează aici? Nu pot să zic: hai plecați voi și îl opresc pe ”.*

4:44 () *„După ce am aflat, am sunat aseară la I.T.M., am sunat doi medici.”*

Taverna Romană:

5:57 () *„Eu, când am încercat să îi explic colegei dumneavoastră, a țipat la mine și a spus că ea nu vrea să aibă de a face cu un hiv-ist în aceea unitate.”*

6:11 (reprezentat al Tavernei) *”O ce ?”*

6: 13 () *„Un hiv-ist.”*

15:38 (reprezentat al Tavernei) *„Dumneavoastră spuneți motivul, nu vă înțelegeți cu colegii, nu vă priește....”*

15:51 () *„Singurul motiv pe care eu îl scriu în demisie este discriminare.”*



16:17) „Nu există așa ceva, eu am început locul de muncă și pentru ce sunt dat afară? Pentru că a venit un individ care a spus că am Sida și nu ați avut curajul să veniți să mă întrebați dacă este adevărat sau nu și ați încercat să mă faceți cu testul care asta înseamnă că mi-ați călcat toată personalitate de om în picioare și toate drepturile în picioare. Asta înseamnă ceea ce ați făcut, mi-ați călcat personalitatea și drepturile în picioare încercând să îmi faceți acel test fără să vorbiți cu mine. Conform legii am dreptul să îmi aleg unde să lucrez, iar singura obligație a mea este să protejez colectivul.”

17:37 (reprezentant Tavernă) „Există într-adevăr o posibilitate mică și poate absurdă, dar există, nu pot să îmi asum această răspundere că îmi sare toată lumea în cap. Vorbiți un pic cu directoarea.”

18:50 (directoarea societății) „Nu stau să mă cert cu dumneavoastră, nu mai îmi bat capul. Toți angajații și-au făcut hârtii că nu vor să lucreze cu dânsul. O să trimitem notificări și luni o să luăm legătura cu un avocat și o să vedem ce o să putem să facem. Colegii nu sunt deloc de acord, au făcut declarații.”

Taverna Romană,:

18:28 („Bună ziua, cu cine am onoarea?

18: 32 (director locație) „, director de locație”

21:30 (director locație) „Știți cine este administrator? este administrator și nu ati vorbit niciodată cu mine.”

21:40 () „Așa s-a dat drept doamna Ada? Eu cu dânsa am luat legătura prima dată. Adică eu vorbesc cu oameni care se dau alte persoane?”

23:20 () „Dacă un domn vine în locația dumneavoastră care are CoronaVirus, care este mai grav? Coronavirus sau Hiv? Hivul nu se poate lua așa de ușor, nu vin la locul de muncă ca să întrețin relații intime.”

23:42 (reprezentant locație) „Este o șansă foarte mică, eu nu pot să îmi asum această responsabilitate în alimentație publică.

29:57 () „Și unde doamnă să mai mă angajez dacă dumneavoastră ați spus despre mine peste tot?”

30:00 (reprezentant locație) „Nu este problema mea”

30:03 () „Păi cum nu este problema dumneavoastră când dumneavoastră ați spus în cinci, șase locații de problema mea...”

30: 17 (reprezentant locație) „S-a aflat de problema dumneavoastră, nu cred că este ceva care să fie un secret de stat.”

30:22 () „Ba da este, conform legii nu aveți voie să divulgați!”

Conversație între și manager:

03:16 (manager) „a zis...nu vreau să mă servescă ăla, că are Sida. ce o fi zis, ok ... colegii vorbesc, că așa este tineretul.”

Conversație între martor și manager:

00:10 (Martorul) „Deci treaba cu gastronomia, dacă el era sub contract și era dat afară, era penal.”

00:25 (manager) „da, dar bine ...știți cum sunt.... că dacă se trezește unu și zice da domnule nu e conform sau nu știu ce, nu își face treaba, era altceva”

Conversație între și,Taverna Romană:

00:03 () „Alo, bună ziua, aș vrea să vorbesc cu tatăl tau, sunt de la Valdor de unde ai lucrat.... (...) Am înțeles... păi spune-i să mă sune, că trebuie sa discut cu dânsul.”

00:33 () „Am înțeles, dar este vorba despre mine personal sau....”

00: 38 () „Nu ... aaa, da, e vorba că tu ai avut un contract de muncă...”

00: 56 () „Nu cred că ti-ar conveni să te întorci la Tavernă să lucrezi acolo.”

1:00 () „Ba da ...”

1:03 () „Ție ti-ar conveni, dar nu mai ai cu cine să lucrezi”

1:06 () „De ce?”

1:07() „Sunt un pic cam speriați colegii și te-ar pune la zid, te-ai simți foarte prost. Asta este problema, pentru că colegii tăi ar face biserițe. Că a venit și a povestit domnul Răducanu, că așa s-a ajuns și la noi discuția. Cred că știi de la tatăl tău că fostul angajator a venit.... Da, le-a povestit colegilor și au venit la mine și nu am putut să aplaneze conflictul, că lor le era frică.”

2:02 () „Da, dar am înțeles că nu e singura locație pe care o aveți...”

2:10 () „Da, dar numai că s-a discutat.... Adică s-a luat o amploare foarte mare, cum sunt angajații ...vorbesc unii cu alții, la Slanic și peste tot. Deja se vorbește și la Slănic această problemă, înțelegeți? ”

14.07.2020 Conversație între și:

00:02 () „Am primit mesajul dumneavoastră, ce doriți?

00:04 () „Nu doresc absolut nimic, v-am trimis legea”

00:12 () „Noi am încheiat colaborarea, nu este problema mea”

00:33 () „Nu s-a putut colabora, am foarte mult personal, îmi pare rău, asta este.”

00:53 () „Ce lege să citesc? Legea legată de ce? Nici nu am deschis că nu este problema mea”

1:04 () „Păi stați un pic nu nu este problema dumneavoastră dar mie că mi-ați făcut contract pe perioadă determinată cu 3 luni și mie mi-ați spus să stau acasă că din cauză că am HIV, asta este discriminare, în lege scrie foarte clar că persoanele cu Hiv....”

1:24 () „Nu este nicio discriminare, nu sunt mulțumită de serviciile dumneavoastră”

1:32 () „Păi cum nu sunteți mulțumită când spuneți dumneavoastră că stați un pic că acum o săptămână îmi spuneți că sunt dex, că sunteți foarte mulțumită de mine”.

1:49 () „Da, m-am mai schimbat între timp, nu îmi place, nu mi-a plăcut!”

2:14 () „Da, sunt scrise documente de fiecare și fiecare a dat o declarație”

2:18 () „Nu există așa ceva”, „Au dat declarație că i-ați obligat dumneavoastră?”

2: 23 () „Ei nu vă vroiau de la început de când v-am angajat, a fost o problemă nu v-au vrut. Din prima seara am avut discuți, nu vă vroiau că nu aveau nevoie.”

2:48 () „Ce vreți să fac, să vă plătesc că stați acasă? E problema mea asta?”

2:53 () „Păi normal! Mi-ați făcut contract de muncă și aș dori să se respecte contractul”.

2: 58 () „Da, nu o să se respecte. O să mergem în instanță și nu o să se respecte.”

3:04 () „Mi-ați spus să stau acasă, nu este absent nemotivat...”

3:06 () „O să trimit notificări peste notificări, o să se ajungă în instanță și nu o să se poată!”

3:55 () „De ce nu vor să lucreze cu mine? Probabil că dumneavoastră ați venit și le-ați spus că eu am HIV și haideți să dăm o declarație nu?”

4:05 () „Dumneavoastră aveți datoria să ne înștiințați!”

4:07 () „Nu, nu aveam datoria să vă înștiințez, deoarece conform legii nu am nicio obligație să vin să vă înștiințez pe dumneavoastră!”

4:19 () „Nu mă interesează!”



4:35 () „Nici un judecător normal din lumea asta nu cred că ar accepta așa ceva un om cu problemele acestea, puteți să vă tăiați, puteți să faceți cine știe ce, nu puteți să lucrați în alimentație publică!”

43. Prin concluziile înscrise înregistrate sub nr. 529/25.01.2021 petentul depune un punct de vedere referitor la susținerile numitului R.R.V..

44. Referitor la afirmația lui precum că ar fi lucrat la tipografie doar 7-8 zile după care tipografia s-ar fi închis, petentul susține că a lucrat la respectivul loc de muncă timp de 4 luni, până la sfârșitul lunii mai 2020, făcând cărți de vizită pentru diverse companii, felicitări și meniul restaurantului Taverna Romană și având promisiunea încheierii unui CIM (în această perioadă lucrând pentru suma de 750 de lei, singur, celelalte două colege fiind concediate sub pretextul lipsei fondurilor salariale); referitor la afirmația lui R.R.V. precum că i-ar fi oferit o masă la locul de muncă, petentul susține că în urma nenumăratelor insistențe ale reprezentanților restaurantului, a acceptat să servească un cornuleț și un pahar cu suc, la fel ca și ceilalți colegi; referitor la afirmația lui R.R.V. precum că i-a plătit transportul, petentul susține că i-a fost dată în avans suma de 120 de lei pentru plata abonamentului pe o lună, sumă care i-a fost retrasă ulterior la salariu.

45. Petentul susține că în data de 25.06.2020 R.R.V. nu a venit împreună cu familia sa (tatăl, mama și sora) la Taverna Romană, acesta aflându-se în acel moment în Germania, lipsa prezenței sale putându-se confirma din înregistrările camerelor de supraveghere ale locației Taverna Romană.

46. Petentul susține că la data de 25.06.2020 reprezentanții tipografiei Perkelstadt (R.R.V. și R.I.T.) se aflau în colaborare cu Taverna Romană pe contractul privind imprimarea tricourile personalului, acesta fiind motivul venirii familiei Răducanu la respectivul restaurant.

47. Petentul susține că în data de 17.03.2020 R.R.V. împreună cu R.T.I. au organizat o ședință în cadrul tipografiei Perkelstadt (fiind de față 3 colege și toți membrii familiei), ședință în care a dezvăluit diagnosticul său HIV/SIDA și în care au întrebat colegele petentului dacă doresc să mai colaboreze cu acesta (una dintre colege răspunzând că nu dorește nicio colaboare cu HIV-iștii); în continuare petentul susține că R.R.V. și R.T.I. au profitat de situație și au continuat înjosirea discriminatorie, propunându-i să lucreze ca și om de servicii (spălat wc, pus gresie, făcut cumpărături) în loc de de operator tipograf, în schimbul sumei de 750 de lei /lună și a unui CIM care ar fi prevăzut salariul minim pe economie.

48. Referitor la afirmația lui R.T.I. potrivit căreia petentul ar fi avut obligația de a anunța angajatorii (tipografia Perkelstadt și Taverna Romană) cu privire la diagnosticul său HIV/SIDA, petentul susține că nu există această obligație legală, cu excepția situației în care medicul de medicina muncii l-ar fi întrebat dacă este bolnav de HIV sau SIDA (situație în care avea obligația să îi confirme, iar medicul avea obligația să păstreze confidențialitatea bolii către angajator).

49. Petentul susține că bolnavii de HIV sau SIDA au dreptul de a-și alege orice loc de muncă, în orice domeniu, mai ales ca ospătar sau în tipografie.

50. Petentul reiterează faptul că a lucrat în tipografia Perkelstadt o perioadă de 4 luni, din care timp de 3 luni a lucrat pe laptopul său personal deoarece firma nu avea în dotare un calculator; petentul susține că, aflându-se în tipografie, R.T.I. (intenționat sau neintenționat) i-a dărmat laptopul de pe birou, ulterior spunându-i ironic că îi va cumpăra altul (fapt ce nu s-a întâmplat).

51. Petentul susține că în data de 16.03.2020 colegile sale de la tipografia Perkelstadt au semnat CIM (contracte ce au fost depuse la ITM), iar dumnealui nu a primit nici un contract de muncă pentru a-l semna; de asemenea petentul susține că, neavând CIM semnat, nu primea salariul în același timp cu colegile sale, iar în urma rugăminților sale adresate lui R.R.V. de a-i plăti salariul, acesta i-a spus ironic că nu a efectuat plata salariului său întrucât petentul nu are un termen scadent al plății în lipsa CIM.

52. Prin petiția înregistrată sub nr. 4739/04.08.2020 petentul descrie aceleași evenimente și fapte menționate în petiția înregistrată sub nr. 4230/14.07.2020 și în completarea înregistrată sub nr. 5444/07.09.2020.

53. Prin completarea adusă petiției inițiale, înregistrată sub nr. 5503/09.09.2020, petentul susține că dorește să separe cele două cazuri sesizate C.N.C.D., totodată atașând probe scrise cât și audio, după caz.

54. Petentul susține că în data de 22 sau 23.02.2020 s-a prezentat la tipografia Perkelstadt din localitatea Vălenii de Munte, strada Drașnei nr. 2, pentru a întreba dacă există un loc de muncă vacant.

55. În continuare petentul susține că directorul general al firmei, R.R.V., împreună cu tatăl său R.T.I. i-au spus că tipografia este deschisă prin fondurile start up, că se află la început și că sunt în dezvoltare, motiv pentru care au nevoie de colaboratori; petentul susține că din ziua următoare a început activitatea ca operator tipograf, după perioada de probă urmând să fie numit și șef de linie.

56. Petentul menționează că, de la înființarea tipografiei, a fost al doilea colaborator, prima fiind C.R.V., iar ulterior fiind angajate încă două persoane.

57. Petentul susține că începând cu data de 26.02.2020 a început să poarte conversații prin intermediul aplicației whatsapp atât cu privire obiectul muncii cât și cu privire la semnarea contractului de muncă.

58. Petentul susține că în data de 15.03.2020, R.R.V. și R.T.I. au plecat de la tipografie spunând că se duc la I.T.M. pentru a depune contractele de muncă pentru noii angajați, deși petentului nu i s-a înmănat pentru semnare un CIM; în continuare, petentul susține că în aceeași zi, între orele 19:00-20:00, aflându-se la domiciliu, a fost sunat de către R.R.V., care l-a întrebat foarte revoltat de ce nu i-a adus la cunoștință este bolnav de SIDA întrucât deplasându-se la I.T.M. pentru depunerea contractelor de muncă, un angajat de la inspectorat l-a informat că petentul este asigurat pe boli infecțioase și că are handicap; petentul susține că a rămas blocat, sub stare de șoc, neputând să mai răspundă la întrebări, la finalul discuției R.R.V. solicitându-i ca a doua zi la ora 08:00 să fie prezent la locul de muncă pentru o ședință.

59. Petentul susține că în data de 16.03.2020 s-a prezentat la tipografie la ora 08:00, conform programului de lucru, a făcut curățenie și a așteptat restul colegilor și conducerea pentru ședința anunțată telefonic; petentul susține că la începutul ședinței R.T.I. i-a cerut să se așeze în partea opusă a încăperii, la perete, spunând tuturor celor prezenți despre diagnosticul său HIV/SIDA; în continuare petentul susține că R.T.I. a întrebat angajatele dacă mai doresc să colaboreze cu petentul, iar C.R.V., prima colaboratoare în tipografie, a răspuns că nu vrea să colaboreze cu niciun HIV-ist și că pleacă dacă dumnealui rămâne.

60. Petentul susține că în timpul ședinței a intrat într-o stare de șoc, devenind palid și cu o stare de leșin, moment în care R.R.V. s-a apropiat de dumnealui și i-a oferit un

pahar (de unică folosință) cu apă, spunându-i să se liniștească; în continuare petentul susține că, după ce și-a revenit din șoc, a trimis mesaj vărului său, rugându-l să vină de urgență pentru a-l duce acasă.

61. Petentul menționează că, la sfatul vărului său, a pornit înregistratorul telefonului pentru a avea dovada tratamentului discriminatoriu de la locul de muncă; petentul susține că, după activarea înregistratorului, aflându-se încă în tipografie, R.R.V. și R.T.I. au negociat salariul inițial și au schimbat funcția oferită, propunându-i încheierea unui CIM cu salariul minim pe economie cu condiția de a accepta un salariu mai mic decât cel menționat în contract, precum și o poziție de om de curățenie, montator gresie/faianță precum și alte îndeletniciri.

62. Petentul susține că a comunicat lui R.R.V. și R.T.I. că se va gândi la oferta acestora (în schimbul încheierii unui CIM să presteze diferite servicii contra sumei de 600-800 de ron pe lună); petentul susține că, ajungând acasă, a relatat cele întâmplate la tipografie familiei sale, iar mătușa sa l-a contactat pe R.T.I. (cu permisiunea petentului); petentul susține că mătușa sa l-a întrebat pe R.T.I. de ce a avut o atitudine discriminatorie cu un copil de 20 de ani, iar acesta i-a răspuns că îl doare în p*n*s datorită faptului că el este patron și că se urinează atât pe petent cât și pe mătușa acestuia (din informațiile petentului R.T.I. fiind ofițer în rezervă al Ministerului Afacerilor Interne, cu grad de căpitan, la pensie).

63. Petentul menționează că a făcut plângere la I.T.M. împotriva R.R.V. și R.T.I., iar în urma verificărilor efectuate de inspectorii de muncă a aflat că R.R.V. și R.T.I. au declarat pe propria răspundere că nu îl cunosc pe petent, deși dumnealui deține probe că a colaborat cu aceștia aproximativ 4 luni. De asemenea petentul susține că aceștia au declarat la I.T.M. că au deschis tipografia în data de 21.07.2020, ceea ce nu este adevărat, în perioada 20-27.06.2020 existând comandă pentru imprimarea tricourilor personalului de la Taverna Romană.

64. Totodată, petentul aduce la cunoștința C.N.C.D. cel de-al doilea caz de discriminare, săvârșit de reprezentanții firmei care gestionează restaurantul Taverna Romană.

65. Petentul susține că în data de 21.06.2020 a reușit să între în probă ca ospatar la Taverna Romană, patronii declarându-se mulțumiți de serviciile sale; în continuare petentul susține că, într-una din zilele în care se afla în perioada de probă, s-a prezentat la tavernă R.T.I. (pentru a obține mai multe informații despre tipărirea tricourilor și de a obține un avans), acesta rămânând să servească masa împreună cu soția; petentul susține că un coleg l-a rugat să se deplaseze la masa lui R.T.I. pentru a duce meniurile, însă acesta i-a interzis cu voce tare să se apropie de masă, adresându-se colegului său să vină personal să ia comanda; petentul susține că respectivul coleg s-a conformat solicitării lui R.T.I., totodată întrebându-l pe acesta dacă dumnealui a greșit cu ceva; petentul susține că R.T.I. a răspuns următoarele: „Nu vreau să fiu servit de ăla că are Sida.”

66. Petentul susține că, revenind la domiciliu, a fost sunat de către manager V. B., care l-a rugat să vină a doua zi cu unul dintre părinți, totodată solicitându-i ca la ora 08:30 să fie prezent la tavernă; petentul susține că a doua zi s-a dorit transportarea lui cu mașina la Clinica Sante din Vălenii de Munte pentru a-și face un test HIV, însă petentul i-a spus pe drum lui V.B. că nu este obligat să facă astfel de teste și că, în situația în care ar fi bolnav de HIV/SIDA, are obligația legală de a se proteja, precum și dreptul de a se

angaja, persoanele cu acest handicap având dreptul la muncă ca orice altă persoană; petentul susține că V.B. a dorit să vorbească cu unul dintre părinții petentului, cerându-i numărul de telefon, în final acesta purtând o discuție cu vărul său; petentul susține că V.B. i-a relatat vărului său faptul că unul dintre clienții tavernei, un fost angajator al petentului, i-a spus unui ospatar despre diagnosticul de HIV/SIDA al petentului.

67. Petentul susține că dorește să se integreze în societate și să-și câștige existența, însă dezvăluirea numelui, prenumelui și a diagnosticului său de HIV/SIDA de către o persoană influentă i-a redus drastic posibilitățile de se angaja pe o suprafață de 30-40 km față de domiciliul său, fiindu-i rușine și frică să mai iasă din casă pentru a nu se întâlni cu vreun angajat al tipografiei Perkelstadt, al Tavernei Romane sau cu R.T.I.. De asemenea, petentul susține că situația i-a creat o depresie severă.

68. Prin adresa înregistrată sub nr. 1778/05.03.2021 petentul a depus Sentința civilă nr. 543/17.02.2021 a Tribunalului Prahova prin care se anulează decizia de concediere a petentului nr. 4/20.07.2020 emisă de S.C. Maryd Bistro S.R.L., obligând angajatorul la plata diferențelor salariale neachitate aferente perioadei contractuale.

69. În Sentința civilă nr. 543/17.02.2021, Tribunalul Prahova reține următoarele:
„În baza contractului individual de muncă nr. 26/23.06.2020 contestatorul a fost angajatul intimatei S.C. Maryd Bistro S.R.L., având funcția de ajutor ospătar, raporturile juridice de muncă încetând în baza deciziei de concediere nr. 4/20.07.2020 emisă de intimată, începând cu data de 20.07.2020, în baza dispozițiilor art. 61 lit.d din Codul Muncii, reținându-se în cuprinsul deciziei faptul că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat.

Conform dispozițiilor art. 64 din Codul Muncii <<(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. d) , angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. 2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. (4) în cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.>>

Instanța reține că aceste dispoziții se aplică în cazul contestatorului, având în vedere faptul că dispoziția prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă a fost întemeiată pe prevederile art. 61 lit.d) din Codul Muncii .

Deși angajatorul poate dispune concedierea salariatului pentru lipsa pregătirii profesionale corespunzătoare locului de muncă pe care îl ocupă în condițiile art. 61 lit. d) din codul muncii, totuși o astfel de măsură poate fi luată numai după o prealabilă evaluare, corespunzător procedurii reglementate prin contractul colectiv de muncă aplicabil și în lipsa acestuia, prin regulamentele interne, aspect nedovedit în cauză, intimata nefacând dovada unor fapte obiective sau repetate de natură să evidențieze

astfel de carențe.

Or, necorespunderea trebuie înțeleasă ca o necunoaștere sau o stăpânire insuficientă a regulilor specifice funcției de ajutor ospătar care determină reclamantul să nu mai fie în măsură să-și îndeplinească întocmai sarcinile de serviciu.

De asemenea, conform disp. art. 64 din codul muncii, intimata avea obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională, iar în situația în care nu dispunea de locuri de muncă vacante avea obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale.

Din probatoriul administrat în cauză rezultă că intimata nu a făcut dovada îndeplinirii acestor obligații legale, deși a fost citată cu mențiunea de a depune la dosar întreaga documentație ce a stat la baza emiterii decizii contestate, inclusiv înscrisuri din care să rezulte dacă s-a solicitat ajutorul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Prahova sprijin în găsirea unui loc de muncă pentru contestator.

Prin urmare, prin necomunicarea către contestator a locurilor de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea sa profesională și neindicarea în cuprinsul deciziei de concediere a acestei liste, a termenului în care salariatul urma să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, intimata a încălcat disp. art.63 alin. 2, art 64 alin.1 și art. 76 lit. d din codul muncii, aspecte constatate inclusiv de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova urmare controlului efectuat la angajator în soluționarea petițiilor formulate de către reclamant.

Potrivit disp. art. 78 din codul muncii, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzută de lege este lovită de nulitate absolută, astfel că măsura dispusă este nelegală, iar în baza disp. art. 80 alin. 1 codul muncii urmează a fi anulată decizia nr. 4/20.07.2020 emisă de intimată.

În ceea ce privește solicitarea contestatorului de a fi obligată intimata la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat până la soluționarea definitivă a prezentului litigiu, față și de manifestarea de voință a acestuia în sensul că nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, Tribunalul reține incidența disp. art. 80 alin. 3 C.Muncii, sens în care, față de soluția ce se va adopta cu privire la primul petit, contractul său de muncă se consideră încetat de drept la data rămânerii definitive a prezentei hotărâri, ceea ce naște în sarcina intimei obligația de achita contestatorului, retroactiv, diferențele salariale neachitate aferente perioadei contractuale astfel stabilită, ca o consecință a sancționării unui act declarat nul.

Referitor la plata drepturilor salariale restante aferente timpului lucrat, din adresa nr. 14699/10.09.2020 emisă de I.T.M. Prahova rezultă că urma verificării foilor colective de prezență și a statelor de plată s-a constatat că intimata a achitat drepturile salariale cuvenite pentru timpul lucrat, inclusiv compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, motiv pentru care acest petit este neîntemeiat.

Deoarece contestatorul nu a făcut nici o dovadă privind existența unui prejudiciu moral sau al cheltuielilor de judecată, instanța va respinge și aceste capete de cerere.

Pentru toate aceste considerente, în baza disp. art. 266 C. Muncii Tribunalul va admite, în parte, contestația precizată în sensul că va anula decizia nr. 4/20.07.2020 emisă de intimată și va obliga intimata să achite contestatorului diferențele salariale neachitate aferente perioadei contractuale, respectiv pe perioada de la data desfacerii contractului

de muncă până la rămânerea definitivă a sentinței, având în vedere că lipsirea sa de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, această măsură fiind în concordanță cu principiul ce guvernează răspunderea angajatorului și evaluarea judiciară a despăgubirilor, conform cărora acestea trebuie să cuprindă pierderea suferită efectiv și care are o legătură cauzală cu faptul ce a generat prejudiciul.

Admite în parte contestația precizată, formulată de contestatorul, în contradictoriu cu intimata S.C. MARYD BISTRO S.R.L. Anulează decizia nr. 4/20.07.2020 emisă de intimată. Obligă intimata să achite contestatorului diferențele salariale neachitate aferente perioadei contractuale. Respinge în rest contestația, ca neîntemeiată.”

Susținerile părții reclamate

70. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 8127/21.12.2020 partea reclamată susține că este administratorul S.C. PERKELSTADT S.R.L. Vălenii de Munte și că deține o tipografie pe str. Drajnei nr. 2 în același oraș.

71. Partea reclamată susține că la momentul deschiderii tipografiei, în luna februarie a anului 2020, a avut nevoie de câțiva angajați, printre angajați regăsindu-se și petentul.

72. Partea reclamată susține că în lipsa comenzilor a închis tipografia, iar angajații au plecat acasă.

73. Partea reclamată susține că petentul a lucrat în tipografia sa timp de 7-8 zile, perioadă în care i-a dat bani de navetă, mâncare și salariu.

74. Partea reclamată susține că, aflându-se singur cu petentul în birou, acesta i-a dezvăluit că este purtător al virusului HIV și că dorește să nu mai afle altcineva.

75. Partea reclamată susține că, după închiderea tipografiei, a mers cu familia la Taverna Romană pentru a mânca, locație în care l-a văzut pe petent, acesta găsindu-și acolo un loc de muncă.

76. Partea reclamată susține că, în scopul prevenirii infectării clienților cu virusul HIV, la un moment dat tatăl său l-a întrebat pe șeful de sală dacă petentul i-a declarat că are HIV, ca nu cumva, dacă se taie sau este răcit, clienții să ia acest virus.

77. Partea reclamată susține că șeful de sală a rămas surprins că petentul nu i-a spus la angajare că este purtătorul acestui virus, fiind obligația lui să anunțe, mai ales că s-a angajat în domeniul alimentației (într-un restaurant).

78. Partea reclamată susține că nu se face vinovat de nimic, nici dumnealui, nici tatăl dumnealui, care a prevenit îmbolnăvirea altor clienți, petentul fiind obligat să anunțe la angajarea în restaurant că este purtător HIV.

Susținerile părții reclamate

79. Prin concluziile înscrise înregistrate sub nr. 575/26.01.2021 partea reclamată susține că la data de 12.02.2020 fiul său a deschis o tipografie în orașul Vălenii de Munte și că proiectul presupunea 6 angajați, printre aceștia aflându-se și petentul, acesta din urmă fiind recomandat de un prieten ca fiind „un băiat bun, sărac și muncitor”.

80. Partea reclamată susține că, la câteva zile după angajare, petentul „l-a tras deoparte” pe fiul său, confesându-i că este purtător de virusul HIV și că nu dorește să mai afle nimeni, el astfel ascunzând informația; în continuare partea reclamată susține că la nivelul firmei s-a aflat acest lucru diagnosticul petentului, tot prin spusele acestuia.

81. Partea reclamată precizează că la început colegele (care erau doar fete) au comentat puțin față de situație, dar că el a pus „punctul pe i”, iar petentul a rămas astfel angajat în continuare.

82. Partea reclamată menționează că în perioada de după angajarea petentului a avut grijă personal de acesta, căruia i-ar fi dat bani de navetă, mâncare, țigări sau dulciuri, în vreme ce fiul său a fost mai mult plecat în Germania, de unde dădea telefoane cerând să aibă grijă în special de petent.

83. Partea reclamată susține că în luna martie a anului 2020, din pricina pandemiei de Covid-19, a trebuit să închidă activitatea tipografiei și să trimită acasă angajații, afacerea fiind închisă inclusiv în luna ianuarie 2021.

84. Partea reclamată susține că ulterior închiderii societății, a mers cu familia la Taverna Romană, un restaurant care era deschis la acel moment doar la exterior, unde l-a reîntâlnit pe petent, care i-a spus că se află în perioada de probă angajat ca ospătar; partea reclamată susține că în acest context a intrat în vorbă cu șeful de sală/terasă Vali (căruia nu îi cunoaște numele exact) și ajungând la o discuție despre petent, acesta i-a transmis că urmează să îl trimită la analize ca să-i facă angajarea; partea reclamată susține că în acel moment i-a transmis lui Vali „să aibă grijă” cu petentul, ca acesta din urmă „să nu se taie sau să scuie sau să saliveze în timp ce servește clienți”, deoarece este purtător de HIV, iar Vali i-a răspuns că nu știa de acest aspect și că urmează să vorbească cu șefii lui.

85. Partea reclamată precizează că intenția sa a fost doar de prevenire și combatere a unor posibile probleme (de răspândire involuntară a acestui virus asemenea pandemiei), neurmărind concedierea petentului.

86. Partea reclamată consideră că petentul avea datoria să anunțe de la început că este purtător de HIV în situația în care lucrează la restaurant.

87. Partea reclamată susține că la câteva zile după acest episod petrecut la Taverna Română, petentul i-a transmis amenințări prin telefon, anunțându-l a fost dat afară din cauza dumnealui.

88. Partea reclamată mai precizează că acceptă o eventuală sancțiune, că regretă că lucrurile s-au desfășurat în acest mod (întrucât îl respectă pe petent și l-a ajutat în trecut) și afirmă că la momentul în care fiul său va redeschide tipografia îl va angaja din nou pe petent dacă va fi nevoie (dacă acesta nu va avea un loc de muncă la acel moment).

III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

89. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **art. 2 alin. 1, art. 7 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**

• art.2 alin. (1): *„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”.*

- art.7: *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*

- art.15: *„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 sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acesteia/acestuia la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia/acesteia”.*

➤ **art. 1 alin. (3) și art. 41 alin. (1) și alin. (2) din Constituția României, revizuită;**

- art.1 alin. (3): *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate”.*

- art.41 – *Munca și protecția socială a muncii: “Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”; “Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”*

➤ **art. 27 alin. (1), alin. (2), alin. (3), alin. (5) - Cap I - Încheierea contractului individual de muncă din Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, republicată, privind Codul muncii**

- *O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă. Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale. (...) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.*

➤ **art. 41 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003, republicată, privind Codul muncii**

- *Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.*

➤ **art. 3, art. 7, art. 8 din Legea nr. 584 din 29 octombrie 2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii maladiei SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA**

- art.3: *"Persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA beneficiază de protecție socială, de tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește dreptul la învățatură, dreptul la muncă și protecția socială a muncii și la promovarea profesională, iar starea sănătății lor nu poate constitui criteriu de concediere."*

- art.7. alin (1), alin (2), alin (3): *"Măsurile de protecție socială (a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA) sunt următoarele: a) asigurarea neîngrădită și necondiționată a dreptului la muncă al bolnavilor HIV/SIDA; b) promovarea profesională nediscriminatorie pentru persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA; c) respectarea dreptului la învățământ în cazul copiilor și tinerilor infectați cu HIV sau bolnavi de SIDA și integrarea acestora în formele de învățământ. În funcție de stadiul infecției, persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA beneficiază de orientare sau reorientare profesională ori de pensionare, stabilită prin expertiză medicală de specialitate, după caz. Testarea HIV se efectuează conform normelor și metodologiei aprobate prin ordin al ministrului sănătății și familiei."*

- art.8 alin. (1), alin. (2), alin. (3), alin (4), alin. (5): *"Păstrarea confidențialității datelor privind persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru: a) angajații rețelei sanitare; b) angajatorii acestor persoane; c) funcționarii publici care au acces la aceste date. În cazul medicilor informațiile cu privire la statusul HIV/SIDA al unui pacient trebuie să fie comunicate între specialiști, pentru a se asigura acuratețea diagnosticelor și conduitelor terapeutice chirurgicale și nechirurgicale în diferitele faze evolutive ale infecției HIV/SIDA. Pacientul este obligat să informeze medicul curant, inclusiv medicul stomatolog, cu privire la statusul său HIV, atunci când îl cunoaște. Persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA care își cunosc statusul de HIV pozitiv răspund, conform legii, pentru transmiterea voluntară a infecției, dacă aceasta s-a produs din motive imputabile lor. Persoanele infectate cu HIV care nu își cunosc statusul de HIV pozitiv nu răspund pentru eventuala transmitere a infecției HIV."*

➤ **art. 10 din Legea nr. 363 din 28 decembrie 2018 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, descoperirii, cercetării, urmăririi penale și combaterii infracțiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative și de siguranță, precum și privind libera circulație a acestor date**

- art.10: *"Datele cu caracter personal care dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice, afilierea sindicală, prelucrarea datelor genetice, prelucrarea datelor biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, prelucrarea datelor privind sănătatea sau a datelor privind viața sexuală și orientarea sexuală a unei persoane fizice pot fi prelucrate numai dacă sunt strict necesare într-un caz determinat, dacă sunt instituite garanții adecvate pentru drepturile și libertățile persoanei vizate și dacă este îndeplinită una dintre următoarele condiții:a) prelucrarea este prevăzută expres de lege;b) prelucrarea este necesară pentru prevenirea unui pericol iminent cel puțin asupra vieții, integrității corporale sau sănătății persoanei vizate sau ale unei alte persoane fizice;c) prelucrarea se referă la date cu caracter personal care sunt făcute publice în mod manifest de persoana vizată."*

➤ **art. 35 și art. 36 din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă**

- Grupuri sensibile la riscuri
- art.35: *"Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific."*

- art. 36: „Angajatorii au obligația să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice.”

➤ **art. 4 alin. 1, art. 13, art. 15, lit. a), art. 16 alin. (1), alin. (6) și alin. (6¹) din Hotărârea de Guvern nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor**

- art.4 alin. (1): *“Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii. (...)”*

- art.13: *„Examenul medical al lucrătorilor la angajarea în muncă stabilește aptitudinea/aptitudinea condiționată/ inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă în care angajatorul îi va desemna să lucreze privind: a) compatibilitatea/incompatibilitatea dintre eventualele afecțiuni prezente în momentul examinării și viitorul loc de muncă; b) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol sănătatea și securitatea celorlalți lucrători de la același loc de muncă; c) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității și/sau calitatea produselor realizate sau a serviciilor prestate; d) existența/inexistența unui risc pentru sănătatea populației căreia îi asigură servicii.”*

- art.15: *„Examenul medical la angajarea în muncă se efectuează pentru: a) lucrătorii care urmează a fi angajați cu contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată; (...)”*

- art. 16 alin. (1), alin. (6) și alin. (6¹): *„Examenul medical la angajarea în muncă se face la solicitarea angajatorului, care va completa fișa de solicitare a examenului medical la angajare, conform modelului prevăzut în anexa nr. 2, și fișa de identificare a factorilor de risc profesional, conform modelului prevăzut în anexa nr. 3. (...)Medicul specialist de medicina muncii, în baza fișei de solicitare a examenului medical la angajare, fișei de identificare a factorilor de risc profesional, dosarului medical și a examenelor medicale efectuate, completează fișa de aptitudine cu concluzia examenului medical la angajare: apt, apt condiționat, inapt temporar sau inapt pentru locul de muncă respectiv. Medicul de medicina muncii poate solicita medicului de familie adeverință/scrisoare medicală care să ateste starea de sănătate a viitorului angajat. (...)”*

- *Examen medical la angajare (n.n. conține printre altele):*

Fișa 130. Industria farmaceutică - Ac anti HIV 1,2 - la indicația medicului de medicina muncii

Fișa 132. Personal din unitățile de coafură, frizerie, masaj, cosmetică (manichiură și pedichiură) - Ac anti HIV 1,2 - la indicația medicului de medicina muncii

Fișa 136. Personalul sanitar elementar, personalul de îngrijire, personalul care îngrijește persoana cu handicap și asistentul maternal - Ac anti HIV 1,2

Fișa 137. Personal sanitar superior și mediu - Ac anti HIV 1,2 - la indicația medicului de medicina muncii

➤ **art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale;**

- art.14 - Interzicerea discriminării: *“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”*

➤ **art. 23 alin. (1) și alin. (2) din Declarația Universală a Drepturilor Omului**

- *„Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului. Toți oamenii, fără nici o discriminare, au dreptul la salariu egal pentru muncă egală.”*

➤ **art. 2 alin. (2), art. 6 și art. 7 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974**

- art.6: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”

- art.7: “Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice.”

- art.2 alin. (2): „Statele părți (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

- **Convenția O.I.M. nr. 111/1958 privind discriminarea** (angajarea și exercitarea profesiei)

- **Convenția O.I.M. nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea muncii**

- **Convenția O.I.M. nr. 161/1985 privind serviciile de sănătate a muncii**

- **Convenția O.I.M. nr. 158/1982 privind încetarea relațiilor de muncă**

- **Convenția O.I.M. nr. 159/1983 privind reabilitarea profesională și angajarea persoanelor** (cu dizabilități)

- **Convenția O.I.M. nr. 102/1952 privind asigurările sociale** (standarde minime)

- **Convenția O.I.M. nr. 81/1947 privind inspecția muncii**

- **Convenția nr. 129/1969 privind inspecția muncii** (în agricultură)

- **Principiile fundamentale ale Codului de Practică al Organizația Internațională a Muncii privind HIV/SIDA și lumea muncii**¹

- 4.1. *Recunoașterea HIV/SIDA ca problemă care privește locul de muncă HIV/SIDA trebuie să fie recunoscută ca o problemă care privește locul de muncă și să fie tratată ca orice altă boală sau afecțiune gravă de care pot suferi lucrătorii. Acest lucru este necesar nu numai pentru că HIV/SIDA afectează forța de muncă, ci și pentru că locul de muncă, făcând parte din comunitatea locală, are un rol de jucat în lupta globală împotriva răspândirii și a efectelor epidemiei.*

- 4.2. Nediscriminarea

În spiritul muncii decente și al respectului pentru drepturile omului și pentru demnitatea persoanelor infectate sau afectate de HIV/SIDA, lucrătorii nu trebuie să facă obiectul discriminării din cauza seropozitivității lor reale sau percepute. Discriminarea și stigmatizarea persoanelor care trăiesc cu HIV/SIDA zădărnicesc eforturile îndreptate spre prevenirea epidemiei.

- 4.3. *Egalitatea între bărbați și femei*

- *Este de asemenea important să se recunoască și dimensiunea de gen a epidemiei HIV/SIDA. Din motive biologice, social-culturale și economice, femeile sunt mai expuse riscului de infectare și sunt afectate în mai mare măsură de epidemia HIV/SIDA decât bărbații. Cu cât discriminarea între sexe este mai mare într-o societate și cu cât femeile ocupă o poziție mai joasă, cu atât ele vor fi mai afectate de virusul HIV. Prin urmare, asigurarea unei mai mari egalități între bărbați și femei și îmbunătățirea situației femeilor sunt esențiale pentru a se preveni răspândirea virusului HIV și pentru a se da o șansă femeilor în confruntarea cu maladia HIV/SIDA.*

- 4.4. *Mediul de lucru sănătos*

Mediul de lucru trebuie să fie sănătos și sigur pentru toate părțile implicate, în măsura posibilităților, pentru a se preveni transmiterea virusului HIV, în conformitate cu prevederile Convenției nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor. Un mediu de lucru sănătos favorizează păstrarea unei sănătăți fizice și psihice optime în

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113839.pdf

legătură cu munca și permite adaptarea sarcinilor de lucru la capacitățile lucrătorilor, avându-se în vedere starea lor de sănătate fizică și psihică.

Codul de Practică al OIM privind HIV/SIDA și lumea muncii

- **4.5. Dialogul social**

În vederea aplicării cu succes a politicilor și programelor privind HIV/SIDA este necesară crearea unor relații de cooperare și încredere între angajatori, lucrători și reprezentanții acestora și autoritățile statului, acolo unde este cazul, cu implicarea activă a lucrătorilor infectați și afectați de HIV/SIDA.

- **4.6. Neimpunerea testării HIV obligatorii la angajare sau la locul de muncă**

Persoanelor care solicită sau ocupă un loc de muncă nu trebuie să li se impună participarea obligatorie la testarea HIV/SIDA.

- **4.7. Confidențialitatea**

Nu se justifică în nici un mod solicitarea de a se dezvălui informații personale legate de serostatusul HIV al persoanelor care solicită sau ocupă deja un loc de muncă. Nici colegii de muncă nu pot fi obligați să dezvăluie astfel de informații personale despre colegii lor. Accesul la datele personale legate de serostatusul HIV al unei persoane trebuie să se supună regulilor de confidențialitate, în conformitate cu Codul de practică al OIM privind protecția datelor personale ale lucrătorilor din 1997.

- **4.8. Continuarea relației de muncă**

Infectarea cu virusul HIV nu poate constitui un motiv pentru desfacerea contractului de muncă al unui lucrător. La fel ca în cazul multor alte afecțiuni, persoanele care suferă de boli provocate de virusul HIV trebuie să aibă posibilitatea să lucreze atâta timp cât sunt apte din punct de vedere medical să ocupe un loc de muncă disponibil și corespunzător.

- **4.9. Prevenirea**

Infecțiile cu HIV pot fi prevenite. Prevenirea tuturor formelor de transmitere se poate realiza printr-o serie de strategii adaptate în mod corespunzător la situațiile și la specificul cultural existent în diferite țări. Prevenirea poate fi consolidată prin modificarea comportamentelor, îmbunătățirea cunoștințelor despre maladie, prin tratament și crearea unui mediu nediscriminatoriu. Partenerii sociali ocupă poziții cheie din care pot promova acțiunile de prevenire, mai ales în ceea ce privește modificarea atitudinilor și comportamentelor, prin informare și educare, precum și prin măsurile luate în domeniul social-economic.

- **4.10. Îngrijirea și sprijinul**

Solidaritatea, îngrijirea și sprijinul trebuie să stea la baza măsurilor care privesc HIV/SIDA și lumea muncii. Toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii infectați cu HIV, au dreptul la servicii medicale accesibile. Nici ei, nici persoanele pe care le au în întreținere nu trebuie să facă obiectul discriminării în ceea ce privește accesul la prestațiile de asigurări sociale și la schemele profesionale prevăzute prin lege.

IV. Motivele de fapt și de drept

90. În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) reține că este sesizat cu fapte ce vizează discriminarea unei persoane infectate cu virusul HIV/SIDA.

91. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

92. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții :



- a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- b) Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată; potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu;
- c) Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

93. Astfel se poate considera discriminare:

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

94. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*). **Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului înțelege în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă:** *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).* Astfel, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (Interzicerea discriminării) al Convenției Europene a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea 30/1994, s-a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS vs. GRECIA din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că *„dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”*.

95. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 (*„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*), *„sau orice alt criteriu”* - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria *“orice alt criteriu”*, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. *gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată

prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

96. Colegiul director constată că, în conformitate cu legislația din România, persoanele infectate cu HIV beneficiază de o protecție specială privind informațiile legate de starea de sănătate a acestora din cauza posibilelor consecințe negative ale divulgării diagnosticului HIV/SIDA. Situația persoanelor cu HIV/SIDA diferă/nu este identică cu situația altor categorii de persoane, fiind necesare măsuri suplimentare de protecția a diagnosticului și a datelor cu caracter personal, comunicarea unor astfel de informații făcându-se doar între specialiști (medici), nu și către alte categorii de persoane.

97. Neprotejarea informației privind infectarea cu HIV reprezintă o diferențiere care nu necesită analiza comparabilității. Prin neprotejarea strictă a datelor persoanelor seropozitive, față de alte categorii de persoane, se omite tratamentul diferit al situațiilor diferite, un tratament diferit motivat de atitudinea negativă a majorității populației (conform sondajelor de opinie în domeniu) față de persoanele seropozitive.

98. Criteriul de diferențiere este cel al infecției HIV.

99. Drepturile atinse sunt dreptul la demnitate personală și dreptul la muncă.

100. Prin raportare la art. 15 din O.G. 137/2000, Colegiul va analiza și dacă fapta sesizată constituie un comportament manifestat în public care vizează atingerea demnității ori/și crearea unei atmosfere de intimidare, ostilă, degradantă, ofensatoare, îndreptată împotriva unei persoane din cauza unei caracteristici personale (criteriu de discriminare). Precizăm că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane.

101. Pentru a decide dacă un anumit tratament este sau nu degradant în sensul art. 3 al Convenției europene a drepturilor omului, Curtea Europeană a Drepturilor Omului examinează dacă scopul aplicării lui este acela de a umili sau înjosi victima și dacă, prin efectele produse, a fost adusă o atingere personalității acesteia, într-o maniera incompatibilă cu art. 3 (*a se vedea, în acest sens, Raninen împotriva Finlandei, Decizia din 16 decembrie 1997, Reports 1997-VIII, pag. 2.821-22, paragraful 55*). Pe de altă parte, în contextul dreptului de a nu fi supus discriminării și sub acest din urmă aspect, corelativ unui tratament injust, ostil, umilitor sau degradant, trebuie reținut elementul de apreciere de la care un comportament reprobabil ar fi calificat ca ostil, injust până la tratament degradant, astfel cum au statuat instanțele de contencios european, fosta Comisie pentru Drepturile Omului și Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Acest element de apreciere este unul variabil, în funcție de circumstanțele cauzei și de efectele aplicării lui.

102. În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) reține că este sesizat cu mai multe capete de cerere, după cum urmează:

1. discriminarea petentului de către angajatorul S.C. Maryd Bistro S.R.L. (restaurant Taverna Romană) prin concediere, ca urmare a aflării diagnosticului de HIV/SIDA de la un client (fiind lezat dreptul la muncă);

2. discriminarea petentului de către (acuzată de către petent în nume propriu) prin lezarea dreptului la demnitate personală;

3. discriminarea petentului de către S.C. Perkelstadt S.R.L. prin refuzul de a-i încheia un CIM pe funcția oferită, ca urmare a aflării diagnosticului de HIV/SIDA divulgat de către un angajat al I.T.M. (fiind lezat dreptul la muncă);

4. discriminarea petentului de către (acuzat de către petent în nume propriu) prin lezarea dreptului la demnitate personală, ca urmare a divulgării diagnosticului de HIV/SIDA în incinta restaurantului Taverna Romană;

5. discriminarea petentului de către și de către (prin lezarea dreptului la demnitate personală) ca urmare a umilirii petentului în legătură cu boala sa în cadrul unei ședințe de la Tipografia Perkelstadt.

103. În soluționarea petiției, Colegiul director reține faptul că la dosarul cauzei petentul a depus probe sub forma unor înregistrări audio ale unor conversații telefonice purtate cu o parte dintre părțile reclamate. De asemenea, petentul a depus declarația dată pe proprie răspundere a numitului.

104. În ceea ce privește primul capăt de cerere, Colegiul director constată săvârșirea de către S.C. Maryd Bistro S.R.L. a unei fapte de discriminare prin concediere a petentului (ca urmare a aflării diagnosticului de HIV/SIDA de la un client al restaurantului Taverna Romană), în următorul context:

- în data de 21.06.2020 petentul a intrat în perioada de probă ca ospătar la Taverna Romană, iar începând cu data de 23.06.2020 a fost încadrat cu contract de muncă înregistrat la I.T.M. (CIM nr. 26/23.06.2020);

- în data de 25.06.2020 un client a divulgat diagnosticul HIV/SIDA al petentului colegilor acestuia, în spațiul restaurantului Taverna Romană (conform probelor depuse la dosarul cauzei – înregistrări audio, a declarației de martor, a punctului de vedere a lui, înregistrat sub nr. 575/26.01.2021);

- în data de 26.06.2020, la solicitarea conducerii restaurantului, manager l-a urcat în mașina de serviciu pe petent fără a-i comunica motivul deplasării, din discuțiile dintre manager și șofer reieșind că se îndreaptă spre o clinică medicală; în data de 27.06.2020 martorul a purtat o discuție cu manager, discuție în cadrul căreia acesta i-a spus că a primit ordin de la conducere să îl ducă pe petent la Clinica Sante pentru a-i face testul HIV și să îi interzică să mai vină la locul de muncă;

- în data de 27.06.2020 petentului i s-a făcut lichidarea;

- în discuțiile telefonice înregistrate purtate de petent cu reprezentanții restaurantului i s-a sugerat să demisioneze sau i s-a propus să se ocupe de promovarea firmei, lucrând de acasă și să renunțe la meseria în care are pregătire, firma nedorind să își asume niciun risc de transmitere a virusului HIV în cazul în care ar lucra ca și ospătar (conform probelor depuse la dosarul cauzei – înregistrări audio);

- în data de 28.06.2020 angajatorul i-a interzis accesul la locul de muncă;

- în data de 20.07.2020 petentului i-a încetat contractul de muncă prin Decizia nr. 4, în baza art. 61 lit. d) din Codul Muncii, iar prin Sentința civilă nr. 543/17.02.2021, Tribunalul Prahova a anulat Decizia nr. 4/20.07.2020 și a obligat S.C. Marys Bistro S.R.L. să achite contestatorului diferențele salariale neachitate aferente perioadei contractuale (respectiv pe perioada de la data desfacerii contractului de muncă până la rămânerea definitivă a sentinței judecătorești).

105. Colegiul director reține că petentului i s-a încălcat dreptul la muncă ca urmare a concedierii sale în legătură directă cu aflarea diagnosticului HIV SIDA și aplică amenda contravențională de 15.000 lei față de S.C. Maryd Bistro S.R.L. (prin administrator), având în vedere aspectele redată mai jos.

106. Partea reclamată este persoană juridică de drept privat, deținând mai multe unități în domeniul alimentației publice (restaurant Hotel Prahova, restaurant Grota Miresei, restaurant Orizont, restaurant Baia Roșie Resort, restaurant Hotel Slănic) împreună cu o altă societate comercială denumită S.C. Valdor S.R.L. (potrivit informațiilor existente la dosarul cauzei, persoane precum prestand activitate administrativă pentru ambele firme), situație în care avea posibilitatea de a-i oferi petentului un alt loc de muncă.

107. Discriminarea săvârșită de către partea reclamată a atins o persoană care se află în situație extrem de vulnerabilă, în speță un tânăr în vârstă de 21 ani, infectat cu virusul HIV, cu o situație socială și materială dificilă (este adoptat și nu deține posibilități materiale).

108. Discriminarea a vizat dreptul la muncă al petentului, garantat fără nicio formă de discriminare de către Constituția României, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

109. Discriminarea a vizat dreptul petentului la demnitate personală, fiindu-i lezată demnitatea umană, un element important în respectul de sine al oricărui cetățean.

109.1. Colegiul director reține faptul că, după aflarea diagnosticului de HIV/SIDA a petentului de către colegi, angajatorul nu a luat absolut nici o măsură pentru a stopa discuțiile angajaților la locul de muncă cu privire la boala petentului, încurajând tacit marginalizarea acestuia prin acceptarea declarațiilor angajaților privind refuzul de a mai colabora cu petentul din cauza bolii acestuia; după aflarea diagnosticului HIV/SIDA, angajatorul i-a comunicat petentului că nici un alt angajat nu dorește să mai colaboreze cu acesta din cauza bolii sale, iar ulterior l-a umilit prin afirmația potrivit căreia concedierea a intervenit ca urmare a nemulțumirii față de modul în care acesta și-a desfășurat activitatea.

109.2. Colegiul director reține că faptele susmenționate rezultă din înregistrările depuse la dosarul cauzei, înregistrări în care, reprezentantă a S.C. Valdor S.R.L., i-a declarat petentului telefonic următoarele: „Nu cred că ti-ar conveni să te întorci la Tavernă să lucrezi acolo.”, „Ție ti-ar conveni, dar nu mai ai cu cine să lucrezi”, „Sunt un pic cam speriați colegii și te-ar pune la zid, te-ai simți foarte prost. Asta este problema, pentru că colegii tăi ar face biseri cuțe. Că a venit și a povestit domnul, că așa s-a ajuns și la noi discuția. Cred că știi de la tatăl tău că fostul angajator a venit.... Da, le-a povestit colegilor și au venit la mine și nu am putut să aplanez conflictul, că lor le era frică.”, „Da, dar numai că s-a discutat.... Adică s-a luat o amploare foarte mare, cum sunt angajații ...vorbesc unii cu alții, la Slanic și peste tot. Deja se vorbește și la Slănic

această problemă, înțelegeți?”; „Nu este nicio discriminare (n.n. privind concedierea), nu sunt mulțumită de serviciile dumneavoastră”, „Da, m-am mai schimbat între timp, nu îmi place, nu mi-a plăcut!”, „Da, sunt scrise documente de fiecare (nn angajat) și fiecare a dat o declarație”, „Ei nu vă vroiau de la început de când v-am angajat, a fost o problemă nu v-au vrut. Din prima seara am avut discuți, nu vă vroiau că nu aveau nevoie.”, „Da, nu o să se respecte (n.n. contractul de muncă). O să mergem în instanță și nu o să se respecte.”, „O să trimit notificări peste notificări, o să se ajungă în instanță și nu o să se poată!”, „Dumneavoastră aveți datoria să ne înștiințați!”, „Nici un judecător normal din lumea asta nu cred că ar accepta așa ceva un om cu problemele acestea, puteți să vă tăiați, puteți să faceți cine știe ce, nu puteți să lucrați în alimentație publică!”

110. Discriminarea a vizat dreptul petentului la păstrarea informațiilor privind diagnosticul HIV/SIDA, prin desfășurarea de acțiuni pentru a transporta petentul la o clinică medicală în vederea efectuării testului HIV (faptă probată prin declarația numitului, persoană cu care au discutat mai mulți reprezentanți ai părții reclamate).

110.1. Potrivit *Ghidului privind HIV/SIDA pentru inspectorii muncii*, publicat de Organizația Internațională a Muncii în anul 2006 (pag. 12), testarea obligatorie la HIV mai este uneori propusă de către patroni, invocându-se argumentul precum că testarea înainte de angajare protejează angajații și locul de muncă; totuși, există multe neajunsuri ale testării: în primul rând, un angajat HIV pozitiv nu este și bolnav și ar putea activa în câmpul muncii timp de mai mulți ani (angajatorilor nu li se impune angajarea persoanelor ce nu sunt apte de muncă); în al doilea rând, angajații nu sunt supuși unui risc de infectare cu HIV la contactul habitual obișnuit cu un coleg HIV pozitiv; în al treilea rând, perioada de incubatie pentru HIV este cuprinsă între șase săptămâni și șase luni, prin urmare un rezultat negativ la testare nu va fi în mod necesar semnificativ; în al patrulea rând, un candidat la o anumit loc de muncă ar putea fi neinfestat astăzi, dar să se infecteze cu acest virus mâine; în cele din urmă - la fel de important ca și primul punct - într-un mediu în care drepturile sunt respectate, este mult mai probabil ca angajații să se supună testării voluntare și să-și modifice comportamentul pentru a reduce riscurile la care se expun și chiar să devină agenți activi pentru prevenire. Codul de Practică are o secțiune detaliată cu privire la testare. Poziția OIM este următoarea: testarea de screening trebuie interzisă pentru rezilierea contractului de muncă și alte aspecte aferente angajării, cum ar fi promovarea, accesul la formare și altele. Testarea trebuie să fie permisă în anumite circumstanțe (supravegherea epidemiologică și expunerea profesională), cu anumite condiții. Confidențialitatea datelor aferente HIV trebuie să fie respectată.²

101.2. Legislația din România prevede că singurul care poate furniza documente pentru angajare (documente care fac referire la capacitatea de muncă și la condițiile de muncă) este medicul de medicina a muncii, în baza unui examen medical. Acesta poate avea acces la informații referitoare la statutul HIV al unei persoane prin documentele solicitate de la medicul de familie, dar medicul de medicina muncii nu are dreptul să informeze angajatorul cu privire la statusul HIV și nu are voie să treacă în documentele pentru angajator nicio informație referitoare la situația medicală a persoanei.

² https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_176718/lang--en/index.htm

Documentele de la medicul de familie trebuie livrate doar medicului de medicina muncii și nu departamentului de resurse umane al institutiei/firmei, iar în situația în care adeverința de la medicul de familie ajunge la departamentul de resurse umane, acesta este obligat să păstreze confidențialitatea. Conform legislației din Romania privind munca există anumite domenii în care testul HIV poate fi recomandat de medicul de medicina muncii, dar în cele mai multe cazuri testarea HIV nu implică faptul că o persoană nu poate profesa în domeniul respectiv. Sunt domenii, de exemplu cele sanitare unde exista un risc de infectare HIV, în aceste situații infecția cu HIV fiind considerată “boala profesională” și este important să se știe dacă a fost contactată la locul de muncă sau nu.³

102. Colegiul director constată că partea reclamată nu s-a achitat de obligația legală de răsturnare a sarcinii probei, dosarul cauzei neexistând o justificare privind acuzațiile ce i-au fost aduse.

102.1. Colegiul director reține că simpla analiză a prevederilor art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 republicată conduce la constatarea faptului că textul respectiv prezintă două situații ce sunt în strânsă legătură și anume: a) prezumția simplă de discriminare, care rezultă din depunerea la C.N.C.D. a unei petiții și a unui probatoriu minim; b) obligația de răsturnare a sarcinii probei, care incumbă părții reclamate și constă în dovedirea prin orice mijloc de probă a faptului că aspectele menționate în petiția depusă la C.N.C.D. nu reprezintă fapte de discriminare sau că aceste fapte de discriminare au o justificare obiectivă. Astfel, în privința standardelor de probă, trebuie să avem în vedere că, potrivit practicii constante a instanțelor europene, în majoritatea cazurilor de discriminare prezentate nu există probe clare care să poată fi produse de persoana vătămată și care să poată fi prezentate ca atare în fața judecătorului, cu privire la existența unei discriminări. În locul unei probe clare există însă diverse alte aspect ce pot fi probate și care reflectă abordarea diferită a părților litigante. Ca rezultat al acestei “absențe” a unui probatoriu direct, în mod constant instanțele europene aplică un test în două etape, pentru a fi dovedită existența unei discriminări, acest test fiind necesar în majoritatea litigiilor privind discriminarea la locul de muncă. Acest “test în două etape” constă în obligația persoanei ce formulează o pretenție, în speța de față a lui, de a dovedi existența unei situații de fapt care, în sine, conduce către ideea existenței unei discriminări. Dacă reușește să producă astfel de dovezi, atunci sarcina probei se mută la partea reclamată, în speța S.C. Maryd Bistro S.R.L., care este ținută să dovedească inexistența unei discriminări. În acest stadiu așadar trebuie analizate dovezile prezentate de persoanele titulare ale sesizării și trebuie concluzionat dacă situația de fapt dovedită ar putea conduce către concluzia existenței unei discriminări. În această privință, s-a reținut în mod constant că astfel de indicii cu privire la existența unei discriminări pot rezulta din chiar depunerea de către partea adversă a unui răspuns evaziv sau echivoc în legătură cu alegațiile ce i-au fost prezentate, ori, chiar mai concludent, din lipsa oricăror probe din partea părții reclamate cu privire la situația de fapt invocată.

102.2. În prezenta cauză dedusă judecății, Colegiul director constată că partea reclamată nu a dovedit că faptele prezentate în petiție nu reprezintă o excludere pe criteriul infectare HIV, fapte ce au avut drept efect înlăturarea exercitării dreptului la

³ <https://unopa.ro/hiv-sida-si-angajarea-la-un-loc-de-munca/>

muncă, în condiții de egalitate cu ceilalți angajați, reținându-se astfel legătura directă de cauzalitate între criteriul infectare HIV și tratamentul diferențiat (excluderea) coroborat cu dispozițiile art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată.

102.3. În acest sens, Colegiul director reține faptul că, pentru asigurarea dreptului la apărare a părții reclamate și a principiului contradictorialității, precum și având în vedere prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 (*“persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”*), instituția Consiliului a transmis în mai multe rânduri adrese (citații) prin care s-a solicitat un punct de vedere reprezentanților părții reclamate. Având în vedere existența dovezilor privind primirea corespondenței (formulare de confirmare poștală de primire cu data poștei și corespondență electronică pe adresa de e-mail oficială), Colegiul director reține faptul că partea reclamată a luat cunoștință despre plângerea făcută împotriva sa, însă a refuzat să ofere un răspuns la solicitările scrise transmise de CNCD.

103. În ceea ce privește al doilea capăt de cerere, Colegiul director reține că numita (acuzată de către petent în nume propriu) a acționat în numele și în interesul persoanei juridice (S.C. Valdor S.R.L.) pe care o reprezenta la momentul discuției telefonice cu petentul, constatând că aceasta nu are calitate procesuală pasivă. În acest sens, Colegiul director reține că partea reclamată a contactat telefonic petentul în mai multe rânduri în legătură cu contractul de muncă al acestuia, recomandându-se a fi reprezentant al firmei S.C. Valdor S.R.L. (firmă care gestionează și Taverna Romană), iar în cadrul conversațiilor telefonice a afirmat că nu va respecta contractul de muncă al petentului, că preferă să se judece cu acesta decât să-l mai accepte ca salariat, că petentul ar fi avut datoria să înștiințeze firma de diagnosticul HIV / SIDA și că *„Nici un judecător normal din lumea asta nu cred că ar accepta așa ceva un om cu problemele acestea, puteți să vă tăiați, puteți să faceți cine știe ce, nu puteți să lucrați în alimentație publică!”*

104. În ceea ce privește al treilea capăt de cerere, Colegiul director constată săvârșirea de către S.C. Perkelstadt S.R.L. a unei fapte de discriminare prin refuzul încheierii raportului de muncă a petentului (ca urmare a divulgării diagnosticului de HIV/SIDA de către un funcționar I.T.M.), în următorul context:

- în data de 23.02.2020 petentul s-a prezentat la tipografia Perkelstadt pentru a întreba dacă există un loc de muncă vacant, comunicându-i-se că se caută colaboratori, iar din data de 24.02.2020 petentul a început activitatea ca operator tipograf, în perioadă de probă;

- începând cu data de 26.02.2020 petentul a purtat conversații prin intermediul aplicației whatsapp cu R.R.V. cu privire la obiectul muncii (*print screen depuse la dosarul cauzei*);

- în data de 15.03.2020, R.R.V și R.T.I. au mers la I.T.M., deplasarea având legătură cu depunerea contractelor de muncă pentru noii angajați;

- în seara zilei de 15.03.2020, între orele 19:00-20:00, a fost sunat de către R.R.V., care l-a întrebat de ce nu i-a adus la cunoștință faptul că este bolnav de SIDA;

- în data de 16.03.2020 petentul s-a prezentat la tipografie la ora 08:00, conform programului de lucru, în cursul zilei participând la o ședință cu angajații; în cadrul ședinței R.T.I. a comunicat tuturor celor prezenți despre diagnosticul HIV/SIDA al petentului;

- după ședința din data de 16.03.2020 petentul a pornit înregistratorul telefonului, înregistrând conversația dintre dumnealui, R.R.V. și R.T.I., care au negociat salariul și au schimbat funcția inițială, oferindu-i încheierea unui C.I.M. cu salariul minim pe economie cu condiția de a accepta un salariu mai mic decât cel menționat în contract, precum și o poziție de om de curățenie și de montator gresie/faianță (*conform probelor depuse la dosarul cauzei – înregistrări audio*);

- din verificările I.T.M. la Tipografia Perkelstadt a rezultat că petentul nu a figurat vreodată ca și colaborator sau angajat (*conform Adresei ITM nr. 14699/10.09.2020*);

- din probele depuse la dosarul cauzei rezultă că petentul a colaborat neoficial cu Tipografia Perkelstadt, prestând servicii și fiind remunerat pentru acestea.

105. Colegiul director se raportează la apărările părții reclamate, formulate de (*“...dețin o tipografie pe str. Drajei nr. 2 în acest oraș. Când am deschis această tipografie, în luna februarie 2020, am avut nevoie de câțiva angajați, printre angajați s-a enumerat și. Pentru ca nu au fost comenzi am închis tipografia, iar angajații au plecat acasă. Pe timpul celor 7-8 zile cât a lucrat la mine am avut grijă de el, dându-i bani de navetă, dându-i mâncare, și bineînțeles banii pentru care a lucrat. Într-una din zile, acesta mi-a spus în birou și să nu mai aflu nimeni decât eu, că este purtător al virusului HIV. Mi-a părut rău de el și de ceilalți angajați pentru că nu au fost comenzi și a trebuit să închid.”*) **și constată că acestea nu se pot reține ca și justificare obiectivă a tratamentului aplicat petentului, fiind evazive în legătură cu alegațiile ce i-au fost prezentate.**

106. Colegiul director reține că petentului i s-a încălcat dreptul la muncă ca urmare a refuzului de a i se încheia un contract individual de muncă pentru funcția de operator tipograf în legătură directă cu aflarea diagnosticului HIV SIDA și aplică amenda contravențională de 5.000 lei față de S.C. Perkelstadt S.R.L. prin administrator, având în vedere aspectele redată mai jos.

107. Partea reclamată este persoană juridică de drept privat, care la înființarea unui start up a beneficiat de salarii subvenționate de stat, motiv pentru care ar fi trebuit să sprijine angajarea unei persoane cu handicap (petentul având certificat de încadrare în grad de handicap).

108. Discriminarea săvârșită de către partea reclamată a atins o persoană care se află în situație extrem de vulnerabilă, în speță un tânăr în vârstă de 21 ani, infectat cu virusul HIV, cu o situație socială și materială dificilă (este adoptat și nu deține posibilități materiale).

109. Discriminarea a vizat dreptul la muncă al petentului, garantat fără nicio formă de discriminare de către Constituția României, Declarația Universală a Drepturilor Omului și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

110. Discriminarea a vizat dreptul petentului la demnitate personală, fiindu-i lezată demnitatea umană, un element important în respectul de sine al oricărui cetățean.

110.1. După aflarea diagnosticului de HIV/SIDA a petentului, angajatorul a retras oferta de muncă privind încheierea unui CIM privind poziția de operator tipograf pe motiv că restul angajaților nu-l mai acceptă la locul de muncă.

110.2. De asemenea, după aflarea diagnosticului de HIV/SIDA, petentul a fost umilit de către R.R.V. și R.T.I., aceștia considerând că singura funcție acceptabilă

pentru o persoană diagnosticată cu HIV/SIDA este funcția de îngrijitor/montator gresie și faianță.

111. În ceea ce privește al patrulea capăt de cerere, Colegiul director constată săvârșirea de către (acuzat de către petent în nume propriu) a unei fapte de discriminare prin lezarea demnității personale a petentului în urma divulgării diagnosticului de HIV/SIDA, în următorul context:

- a luat cunoștință de diagnosticul HIV/SIDA al petentului în calitate de tată al persoanei care a înființat Tipografia Perkelstadt, acesta fiind implicat de către fiul său în activitățile tipografiei;

- în data de 25.06.2020 partea reclamată a mers la Taverna Romană să servească masa împreună cu soția, ocazie cu care petentul, în calitate de ospătar, s-a deplasat la masa acestuia pentru a-i aduce meniuri; partea reclamată i-a interzis cu voce tare petentului să se apropie de masă, adresându-se unui alt ospătar să vină personal să ia comanda, spunându-i acestuia: „Nu vreau să fiu servit de ăla că are Sida.”; divulgarea diagnosticului HIV / SIDA al petentului în spațiul public al restaurantului Taverna Romană reiese din mai multe probe aflate la dosarul cauzei, printre care înregistrarea telefonică a conversației cu manager și înregistrarea telefonică a discuției cu reprezentanta S.C. Valdor S.R.L. -;

- în punctul său de vedere transmis CNCD, partea reclamată susține că a intrat în vorbă cu șeful de sală/terasă, căruia i-a spus „să aibă grijă” cu petentul ca acesta din urmă „să nu se taie sau să scuie sau să saliveze în timp ce servește clienți” deoarece este purtător de HIV.

112. Colegiul director constată că divulgarea diagnosticului HIV/SIDA al petentului în incinta restaurantului Taverna Romană reprezintă un comportament manifestat în public care vizează crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare, îndreptat împotriva unei personae, legat de infecția cu HIV, constituind o faptă de discriminare.

113. Colegiul director aplică amenda contravențională de 3.000 lei față de, având în vedere aspectele redată mai jos.

113.1. Este persoană fizică și nu a mai fost sancționat de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

113.2. Discriminarea a vizat dezvăluirea diagnosticului de HIV/SIDA, iar divulgarea la locul de muncă a diagnosticului HIV/SIDA a avut efecte extrem de negative asupra petentului, de la umilința suferită ca urmare a refuzului colegilor săi de a mai colabora cu acesta, până la pierderea locului de muncă. Astfel, dezvăluirea statutului HIV/SIDA al petentului la locul de muncă i-a redus drastic (*conform conversației telefonice cu petentul a numitei - „Da, dar numai că s-a discutat.... Adică s-a luat o ampoare foarte mare, cum sunt angajații ...vorbesc unii cu alții, la Slanic și peste tot. Deja se vorbește și la Slănic această problemă, înțelegi?”*) posibilitățile de se angaja pe o suprafață considerabilă față de domiciliul său în domeniul de alimentație publică, petentul deținând certificat de calificare nivel 4, corespunzător cadrului național al calificărilor, de tehnician în gastronomie .

113.3. Colegiul director reiterează faptul că dezvăluirea statutului HIV/SIDA la locul de muncă expune persoana infectată riscului discriminării și a stigmatizării. Frica poate duce la comportamente negative față de persoanele infectate cu HIV, mai ales atunci când oamenii nu au informații corecte privind HIV/SIDA. Studiul demarat de IRES

și CNCD în anul 2019, cu titlul *“Discriminare și discurs al urii în România”*⁴, arată faptul că în România raportarea identitară la alte persoane cu caracteristici diferite se face preponderent după starea de sănătate (61%), obiceiurile (53%), orientarea sexuală (47%), limba (44%) și religia (42%), ceea ce sugerează indirect și categoriile de persoane care sunt cel mai probabil să fie discriminate în România. Teamă de diferență se manifestă într-un nivel ridicat de neîncredere, mai ales în homosexuali (74%), romi (72%), imigranți (69%), musulmani (68%), persoane cu HIV SIDA (58%), persoane de altă religie (58%), maghiari (53%) și evrei (46%). Scala distanței sociale ne indică o intoleranță ridicată față de homosexuali, imigranți, musulmani, persoane care aparțin altor secte religioase, și persoane infectate cu HIV/SIDA (27% nu acceptă să le fie rudă, 23% nu acceptă să le fie prieteni).

114. Partea reclamată nu a manifestat regret față de faptele sale și față de consecințele faptei (în punctul său de vedere transmis CNCD susținând că intenția sa a fost doar de prevenire și combatere a răspândirii involuntare a virusului HIV, considerând că petentul avea datoria să anunțe restaurantul că este purtător de virusul HIV) și ca urmare Colegiul director consideră că **minimul amenzii** (conform art. 20 din O.G. 137/2000, republicată) **nu este suficient pentru a transmite părții reclamate un mesaj neechivoc privind gradul de gravitate al consecințelor dezvăluirii diagnosticului HIV/SIDA al petentului, motiv pentru care acordă amenda de 3.000 lei**. De asemenea, Colegiul director reține că lipsa scopului discriminării (intenția) nu are relevanță în prezenta analiză, întrucât și faptele care au doar ca efect discriminarea intră sub incidența art. 2 alin 1 din O.G 137/2000 republicată.

115. În ceea ce privește acuzația de modificare a funcției oferite inițial la tipografia Perkelstadt, din operator tipograf în om de curățenie/montator gresie/faianță, ca urmare a aflării diagnosticului de HIV/SIDA, Colegiul director reține că din probele depuse la dosarul cauzei nu reiese deținerea de către partea reclamată a vreunei poziții/funcții în S.C. Perkelstadt S.R.L. care să-i permită astfel de decizii.

116. În ceea ce privește al cincilea capăt de cerere, mai exact lezarea dreptului la demnitate personală în cadrul ședinței din data de 16.03.2020 de la Tipografia Perkelstadt, ședință în care, potrivit susținerilor petentului, partea reclamată Răducanu Robert Valentin i-ar fi lezat petentului dreptul la demnitate, permițând tatălui său să-l umilească în fața colectivului din cauza diagnosticului HIV/SIDA, **Colegiul director constată că la dosarul cauzei nu există probe în acest sens**.

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:**

⁴ <https://ires.ro/articol/367/discriminare-si-discurs-al-urii-in-romania--2019>

1. În ceea ce privește partea reclamată S.C. Maryd Bistro S.R.L., aspectele sesizate constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; **Se sancționează S.C. Maryd Bistro S.R.L. prin administrator cu amendă contravențională în cuantum de 15.000 lei**, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. În ceea ce privește partea reclamată, se constată lipsa calității procesuale pasive a acesteia.

3. În ceea ce privește partea reclamată S.C. Perkelstadt S.R.L. prin administrator, aspectele sesizate constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; **Se sancționează S.C. Perkelstadt S.R.L. cu amendă contravențională în cuantum de 5.000 lei** potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

4. În ceea ce privește partea reclamată, aspectele sesizate constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; **Se sancționează cu amendă contravențională în cuantum de 3.000 lei** potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

5. În ceea ce privește partea reclamată, aspectele sesizate nu se confirmă; lipsă probe.

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

✓ Partea reclamată S.C. Maryd Bistro S.R.L. va achita amenda contravențională la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Prahova, *conform art. 8 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.*

✓ Partea reclamată S.C. Perkelstadt S.R.L. va achita amenda contravențională la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Prahova, *conform art. 8 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.*

✓ Partea reclamată va achita amenda contravențională la Direcția Impozite și Taxe Locale din cadrul Primăriei orașului Vălenii de Munte, *conform art. 8 alin. 4 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.*

✓ Contravenienții sunt obligați să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului dosarului 512/2020 și 573/2020).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.11.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru(online), GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru(online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

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

AZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 24.02.2022
Redactată și motivată C.O./S.M.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu