



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 219
din 06.05.2015

Dosar nr.: 741/2014 conexat cu dosar nr. 50/2015
Petiția nr.: 19967/11.12.2014 conexată cu petiția nr. 453/22.01.2015
Petent: P I R
Reclamați: Fundația Lycee Francais Anna de Noailles
Obiect: Discriminarea din partea conducerii părții reclamate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. P I R, domiciliată în București asistată de avocat Ș M, cu delegație la dosar.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Fundația Lycee Francais Anna de Noailles, reprezentată prin director Alain Houille, având sediul social în București, șos. București-Ploiești, nr. 106A, DN1, Sector 1 București, prin avocat A N, cu delegație la dosar, din partea SCA Popovici, Nițu și Asociații cu sediul în București, Calea Dorobanți, nr. 239, et. 6, Sector 1, sediu ales pentru comunicarea tuturor actelor de procedură.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petiția a fost transmisă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de către Inspekția Muncii. Prin adresa nr. 37/05.01.2015 i s-a cerut petentei să își însușească petiția și să o completeze. Ulterior avocata petentei depune o nouă petiție fiind format dosarul nr. 50/2015. Prin sesizarea făcută, petenta solicita sa se constate un tratament discriminatoriu, revenirea pe postul avut si verificarea personalului. Mai arată faptul că a fost discriminată de către directorul liceului.

III. Procedura de citare

3.1. Petiția a fost transmisă Consiliului de către Inspekția Muncii. Prin adresa nr. 37/05.01.2015 petenta a fost informată despre redirekționarea petiției sale precum și cu privire la constituirea sa în dosarul nr. 741/2014.

3.2. Prin adresa nr. 162/13.01.2015 petenta își însușește petiția iar 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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.3. Părțile (petenta și partea) au fost citate pentru data de 24.02.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.4. La audierile din data de 24.02.2014 s-a prezentat petenta, asistată de avocat, partea reclamată fiind reprezentată de avocat.

3.5. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 1964/16.03.2015 petenta depune un set de acte, acte comunicate părții reclamate prin adresa nr. 2091/19.03.2015.

3.6. Partea reclamată depune la rândul său înscrisuri, înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 2005/17.03.2015, comunicate petentei prin adresa nr. 2091/19.03.2015.

3.7. Petenta și partea reclamată formulează concluzii scrise.

3.8. În ședința Colegiului director din data de 01.04.2015 dosarul nr. 741/2014 și dosarul nr. 50/2015 au fost conexe.

3.8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția formulată petenta sesizează consiliul cu privire la tratamentul advers aplicat de către conducerea părții reclamate, totul culminând cu concedierea petentei.

4.1.2. A fost încheiat un contract de muncă cu partea reclamată, pe durată determinată-respectiv un an, deși inițial se stabilise ca va fi vorba de un contract pe durată nedeterminată.

4.1.3. Petenta s-a simțit marginalizată la locul de muncă pentru faptul că este româncă, existând un tratament mai puțin favorabil pentru cetățenii români.

4.1.4. De altfel, atitudinea părții reclamate era favorabilă doar personalului de cetățenie franceză, petenta susținând faptul că persoanele din conducerea părții reclamate manifestau o atitudine disprețuitoare față de angajații români.

4.1.5. Petenta aplicase inițial pentru un post de profesor însă a acceptat și postul propus, de supraveghetor, deși este absolventă a Facultății de filologie. Inițial fusese chemată pentru un post de limba română întrucât persoana pe care urma să o înlocuiască era în concediu post natal. În final a acceptat postul de supraveghetor, cu posibilitatea promovării, așa cum i-a fost expusă situația de către conducere.

4.1.6. Contractul de muncă a fost încheiat la data de 02.10.2014. În data de 29.10.2014 a fost chemată la conducere de către director. Petenta a întrebat care este motivul pentru care este discriminată, acesta adresându-i-se în limba franceză „Gura! Tu ești româncă!”

4.1.7. Petentei i s-a comunicat faptul că nu mai are dreptul să intre în liceu, situația creată fiind de a-i prejudicia petentei starea sa de sănătate.

4.1.8. Petenta apreciază faptul că este inadmisibilă atitudinea avută și faptul că „recrutează personal doar din Franța”.

4.1.9. Aceasta solicită revenirea pe post, respectarea contractului individual de muncă și sancționarea părții reclamate,

4.1.10. Petenta mai arată faptul că persoanele concediate erau numai cetățeni români. În cazul său nici nu ar fi existat vreun motiv de concediere, aceasta îndeplinindu-și toate atribuțiile, fără a avea nici un fel de abatere sau vreun reproș asupra muncii depuse.

4.1.11. Petenta depune o serie de diplome și certificări privind calificările deținute.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Din susținerile părții reclamate și din înscrisurile depuse de către aceasta rezultă următoarele:

4.2.2. Se solicită admiterea excepției inadmisibilității acțiunii formulate de către petentă raportată la necompetența vădită a Consiliului. În situația în care Consiliul va trece peste excepția invocată se arată următoarele:

4.2.3. Partea reclamată este o instituție de învățământ care desfășoară activități de școlarizare sub egida Ambasadei Franței la București, fiind urmată programa de învățământ franceză, stabilită de către Ministerul Educației Naționale din Franța.

4.2.4. Partea reclamată are 72% dintre angajați, cetățeni români, întreg personalul bucurându-se de aceleași condiții și facilități, fără a exista diferențe de tratament în funcție de naționalitate ori alte criterii.

4.2.5. În cursul lunii septembrie, petenta a aplicat pentru un post de profesor, post care era deja ocupat. În urma primirii C.V.-ului petenței, partea reclamată a dat dovadă de bună-credință și i sa transmis faptul că există un alt post vacant, cel de îngrijitor, fiind invitată să aplice pentru acest post dacă dorește. În data de 29.09.2014 petenta a susținut interviul pentru postul de îngrijitor, fiind încheiat contractul de muncă nr. 116/02.10.2014, pe o perioadă determinată de 11 luni și o perioadă de probă de 30 zile lucrătoare.

4.2.6. Pe parcursul perioadei de probă, reclamatul a aprecia faptul că atitudinea petentei nu corespund postului pe care îl ocupă și nici exigențelor instituției de învățământ. Petentei i-a fost transmisă o notificare scrisă pentru încetarea contractului individual de muncă, în condițiile art. 31, alin (3) din Codul Muncii.

4.2.7. Prin sesizare formulată, petenta construiește o serie de situații de fapt, pretinzând discriminarea sa, fără a arăta modalitatea în care a fost discriminată și fără a dovedi vreun act sau fapt de discriminare. Petenta își întemeiază sesizarea pe dispoziții din Codul Muncii, Codul Penal și Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (în prezent abrogată) fără a face vreo trimitere la temeiurile discriminării prevăzute de OG 137/2000 iar argumentele invocate reprezintă critici ale personalului părții reclamat, apreciind faptul că, din perspectivă procedurală, nu revine Consiliului competența de a soluționa prezenta plângere.

4.2.8. De altfel, chiar solicitările petentei exced atribuțiile C.N.C.D – reintegrarea la locul de muncă, plata salariului pentru lunile anterioare plângerii, efectuarea unei anchete la liceul francez, demisia conducerii liceului.

4.2.9. Cu privire la caracterul nefondat al petiției, petenta nu artă motivele de drept și de fapt pe care își întemeiază sesizarea făcută. Petenta invocă fără temei presupuse afirmații discriminatorii, nedovedite în niciun fel, fiind impusă arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere.

4.2.10. Partea reclamată a cunoscut de la bun început naționalitatea petentei, acesta nefiind un impediment la angajarea sa. De altfel 72% dintre angajații părții reclamate sunt de naționalitate română. Desfacerea unui contract de muncă pe perioada de probă, nu poate constitui un act de discriminare, fiind o simplă opțiune a angajatorului.

4.2.11. Desfacerea contractului de muncă s-a făcut cu respectarea tuturor dispozițiilor legale: emiterea și comunicarea notificării scrise din data de 29.10.2014 și a deciziei nr. 219/2014.

4.2.12. Partea reclamată a depus corespondența purtată între reprezentanții părții reclamate și petentă, care atestă atât cerința petentei de a fi angajată pe un post de supraveghetor cât și perioada de probă.

4.2.13. Ocuparea posturilor în cadrul părții reclamate nu se face prin concurs. Fiind o instituție cu caracter privat, parte a sistemului de învățământ francez, nu este legat de norme imperative de drept român. Angajarea se face pe bază de C.V. și susținerea unui interviu.

4.2.14. În concluzie obiectul petiției formulate de către petentă este acela de a „atrage atenția asupra angajărilor din România și în învățământul privat și corupția din România”, fiind prezentate nemulțumirile petentei legate de situația generală legată de dificultățile găsirii unui loc de muncă și de o așa-zisă nelegalitate a încetării contractului său de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, în sensul unui presupus tratament degradant pentru că este de naționalitate română, tratament care a culminat cu notificarea petentei și emiterea unei decizii de încetare a contractului individual de muncă.

5.2. **În drept**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora *“Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”*, și dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit*

putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.” va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.3. Raportat la **excepția de necompetență** materială a Consiliului invocată din oficiu, Colegiul director urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.4. Jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

5.5. Colegiul director apreciază că nu se poate pronunța asupra modului în care s-a procedat la încetarea contractului de muncă. Petenta a mai solicitat reintegrarea sa în funcția deținută, efectuarea unor verificări asupra modului în care își desfășoară activitatea partea reclamată, demisia directorilor părții reclamate precum și plata salariului anterior depunerii petiției, atribuții ce exced atribuțiilor CN.C.D. Pentru capătul de cerere privitor la obligarea reclamatei să îi vireze sumele restante apreciem că organul competent ar fi instanța de judecată. Instanța poate să dispună și cu privire la legalitatea emiterii deciziei nr. 219/14 din 30.10.2014

5.6. Colegiul urmează a analiza excepției invocate de către partea reclamată referitoare la lipsa de obiect a petiției. În urma analizei petiției și a tuturor înscrisurilor Colegiul urmează a respinge excepția invocată și a trece la analiza fondului petiției.

5.7. Coroborând acest aspect fundamental incident petiției deduse soluționării, Colegiul este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate substitui instanțelor judecătorești.

5.8. Cu privire la fondul petiției Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul 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.

5.9. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.10. În speță, petenta apreciază faptul că a fost discriminată pe criteriu de naționalitate. Petenta arată că a fost chemată la directorul părții reclamate în data de 29.10.2014, fără a cunoaște motivul, ocazie cu care acesta i s-ar fi adresat, în limba franceză „gura! Ești româncă!”. Afirmațiile petentei nu au fost dovedite cu nici un fel de mijloc de probă.

5.11. Petenta mai arată faptul că personalul de naționalitate română este discriminat fiind preferate persoane din Franța și Republica Congo. Partea reclamată a arătat faptul 72% din personalul angajat este de naționalitate română.

5.12. Prin înscrisurile depuse, partea reclamată a arătat faptul că naționalitatea petentei a fost cunoscută înainte de angajare acesta nefiind un impediment pentru a o

angaja. Decizia încetării contractului de muncă a fost luată întrucât petenta nu corespundea exigențelor și nu din pricina naționalității sale.

5.13. Din corespondența purtată cu privire la angajarea petenți, corespondență depusă de către partea reclamată și comunicată prin adresa nr. 2091/19.03.2015 petentei, reies următoarele aspecte. *La data de 30.09.2014 L.M., angajat al părții reclamate scrie „Trebuie să îi oferim o șansă iar ea are 30 zile la dispoziție să ne dovedească faptul că nu i-am văzut potențialul” iar B.F. îi răspunde lui L.M. „Consider că ar trebui să încercăm să o supunem unei perioade probă, chiar dacă nu am fost pe deplin convins în urma întâlnirii”.*

5.14. De altfel, se specifică chiar în contractul de muncă faptul că acesta se încheie pe o perioadă de 11 luni cu o perioadă de probă de 30 zile.

5.15. Colegiul director reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petentă, este cel al naționalității acesteia, fapt contrazis de înscrisurile depuse la dosar, naționalitatea petentei fiind cunoscută la angajare. Partea reclamată mai arată faptul că 72% din personal este de naționalitate română. Din corespondența purtată reiese faptul că petenta nu a convins pe deplin angajatorul cu privire la competențele sale, fiind decisă angajarea sa pentru o perioadă probă, petenta având posibilitatea de a-și dovedi competențele profesionale și modul în care acestea corespund cerințelor.

5.16. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.17. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă (naționalitate) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv refuzul de a participa la unele dintre concertele desfășurate. Cu privire la afirmațiile care ar fi fost făcute de către partea reclamată, acestea nu au fost dovedite cu nici un fel de mijloc de probă.

5.18. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și fapta sesizată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. admiterea excepției de necompetență invocată din oficiu cu privire la reintegrarea la locul de muncă, plata salariului pe lunile anterioare petiției și modul în care a fost emisă decizia de încetare a contractului de muncă, aspectele semnalate fiind de competența instanței de judecată;
2. cu privire la efectuarea unei anchete a personalului părții reclamate și a demisiei conducerii părții reclamate, aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
3. cu privire la fondul petiției, lipsă raport de cauzalitate între criteriul invocat, naționalitatea petentei, și fapta sesizată;
4. cu privire la afirmațiile făcute de către directorul părții reclamate, nu sunt probe;
5. o copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 14.05.2015

Motivată și tehnoeditată T.B./R.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.