



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

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

**HOTĂRÂREA NR. 356
din 08.09.2011**

Dosar nr.: 163/2011

Petiția nr.: 2989 /11.05.2011

Petentă: R N

Reclamat: M I , Director General al SN Aeroportul Internațional
M.Kogălniceanu Constanța SA

Obiect: nesanționarea actelor de injurii și jigniri în cadru colectiv aplicat
petentei

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. R N , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. M I cu domiciliul de corespondență în

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta susține că în data de 17.02.2011 a fost supusă unor jigniri și injurii într-un cadru colectiv. Deși colegii au declarat cele întâmplate, pe lângă declarația acesteia, conducerea unității nu a procedat la aplicarea prevederilor regulamentului intern, ba mai mult, a ignorat în totalitate solicitările acesteia.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresa nr. 2989 din 06.06.2011 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3456 din 06.06.2011 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citat pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.06.2011. La termen părțile nu s-au prezentat.

3.3. Având în vedere solicitarea unor noi termene, Colegiul a stabilit recitarea părților la data de 18.07.2011, respectiv data de 28.07.2011. La termene părțile nu s-au prezentat.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta susține că în data de 17.02.2011 a fost supusă unor jigniri și injurii într-un cadru colectiv. Deși colegii au declarat cele întâmplate, pe lângă declarația acesteia, conducerea unității nu a procedat la aplicarea prevederilor regulamentului intern, ba mai mult, a ignorat în totalitate solicitările acesteia.

4.1.2. Petenta face precizarea că, în cazul său, sesizările au avut o reacție imediată din partea directorului, în acest sens fiind și un process pe rolul Tribunalului Constanța, acesta procedând la sancționarea petentei pentru o abatere care nu există.

Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul arată că, în data de 17.02.2011, petenta a formulat un raport prin care sesiza conducerea cu privire la un incident petrecut în data de 15.02.2011, la schimbul de tură, în care au fost implicate petenta și o altă colegă din cadrul serviciului. Potrivit rezoluției, raportul a fost repartizat Direcției operaționale în subordinea căreia se află serviciul respectiv. Prin rezoluție reclamatul a solicitat verificarea celor relatate. Ulterior verificărilor, Directorul Operațional i-a înaintat notele explicative atât ale celor 2 salariale cât și ale celorlalți colegi martori.

Astfel, s-a concluzionat că incidentul petrecut nu întrunește elementele constitutive ale unei abateri disciplinare și a pus în vederea șefului de serviciu să asigure o bună colaborare între salariații pe care îi conduce.

4.2.2. Reclamatul mai susține că petenta în mod tendențios relatează că urmare acestui incident a fost sancționată disciplinar pentru o altă abatere. Abaterea la care face referire este refuzul semnării fișei postului, abatere pentru care a fost sancționată prin decizia nr. 316/26.11.2010, menținută de Tribunalul Constanța prin respingerea contestației formulată de către petentă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul reține că petenta invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu adresarea unor jigniri și injurii la adresa ei într-un cadru colectiv. În acest sens, reclamă conducere unității pentru neaplicarea prevederilor regulamentului intern, ba mai mult, susține că directorul a ignorat în totalitate solicitările acesteia.

5.2. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că la dosar, petenta nu indică nicio expresie care să-i încalce demnitatea, respectiv nici un mijloc de probă ce ar pune în discuție existența unor fapte care ar prezuma discriminării, rezumându-se doar la ideea că i s-au adresat jigniri și injurii iar directorul nu a procedat la sancționarea persoanei care i-a adresat insultele.

6.3. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000,



republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.4. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.5. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)



5.6. În speța de față, reclamatul arată că raportul a fost repartizat Direcției operaționale în subordinea căreia se află serviciul respective în care petenta își desfășoară activitatea. Prin rezoluție reclamatul a solicitat verificarea celor relatate. Ulterior verificărilor, Directorul Operațional i-a înaintat notele explicative atât ale celor 2 salariați cât și ale celorlalți colegi martori.

Astfel, s-a concluzionat că incidentul petrecut nu întrunește elementele constitutive ale unei abateri disciplinare și a pus în vederea șefului de serviciu să asigure o bună colaborare între salariații pe care îi conduce.

5.7. Desigur, mai trebuie precizat că în legătură cu raporturile de muncă (cercetare disciplinară, neplata unor drepturi salariale), în lipsa unor prezumții de discriminare prima facie împotriva petentei pe baza unui criteriu interzis, în raport de persoane aflate în situații comparabile, Colegiul nu se poate substitui unei instanțe judecătorești de verificare a legalității actelor părții reclamate. Petenta are la îndemână posibilitatea valorificării unei cereri de adresare justiției cu privire la nerespectarea drepturilor subiective ce decurg din raporturile de muncă.

6.8. Or, în raport de situația de fapt și de reperele statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, nu se poate reține că, aspectele sesizate ar induce diferențe de tratament bazate pe criterii interzise, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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. Nu pot fi reținute aspecte ce intră sub incidența art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;
4. 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 – Președinte

HALLER Istvan – Membru

NIȚĂ Dragoș – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Alexandru – Membru

VLAȘ Claudia Sorina – Membru

Data redactării: 10.10.2011

Motivele de fapt și de drept redactate A.P., 2 exemp.

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

