



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 724 din 16.10.2019

Dosar nr: 580/2018

Petiția nr: 5098/20.08.2018

Petent:

Reclamată: Eledur SCM

Obiect: afirmații discriminatorii: “procesomană bolnavă, depresivă”

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatei

2. Eledur SCM cu sediul în București, Calea Rahovei nr. 301, sector 5

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta sesizează CNCD cu privire la afirmațiile discriminatorii făcute de reprezentantul și juristul societății : “procesomană, depresivă”.

III. Citarea părților

4. 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 legală de citare a părților în data de 13.09.2018.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, angajată cu convenție de muncă 4 ore/zi, respectiv 20 de ore per săptămână, susține că urmare unor acțiuni în instanța de judecată pentru revendicarea drepturilor salariale, reprezentantul și juristul societății au numit-o procesomană bolnavă și depresivă.

Mai mult, petenta susține că fost retrogradată din funcție, respectiv din funcția de gestionar în funcția de îngrijitor, în special la spălatul toaletelor, din același motiv.

Nu în ultimul rând, petenta se consideră discriminată la salarizare arătând că nu i s-a majorat deloc salariul, deși salariul minim pe economie a suferit majorări.

6. Cu privire la cel de-al doilea reclamat, petenta face precizarea în Notele scrise din data de 8.10.2018, că a fost în eroare, în realitate fiind vorba de contabilul societății, însă fără a da alte date de identificare.

Petenta solicită CNCD constatarea discriminării și dispunerea de măsuri pentru încetarea imediată a acestora.

Susținerile reclamatului

7. Reclamatul arată că petenta este angajata societății din anul 1994. Inițial a fost pe funcția de vânzător, în prezent, fiind pensionată pe caz de boală începând cu anul 2014, are încheiată convenția individuală de muncă cu timp parțial de 4 ore/zi.

Cu privire la afirmații, reclamatul susține că sunt neadevărate, iar petenta nu a depus nicio probă în acest sens. Mai mult, la dosar sunt depuse două declarații de martori din care reiese faptul că petenta se află în eroare.

Cu privire la salarizare, reclamatul arată că, în conformitate cu art. 100 al. 1 din Normele anexă la Hotărârea nr. 11/2006 “plata muncii prestate de membrii cooperatori se face după cantitatea, calitatea, importanța și responsabilitatea muncii, în raport cu rezultatele obținute, potrivit sistemului de salarizare al fiecărei societăți cooperative”.

La art. 103 al. 4 din Normele mai sus menționate se prevede „Societățile cooperative meșteșugărești vor utiliza numai tarife în acord în care salariul orar luat în calcul se situează cel puțin la nivelul salariului orar în vigoare prevăzut în Hotărârile de Guvern de aprobare a salariului de bază minim brut pe țară”.

Astfel, reclamatul susține că sistemul de salarizare al SCM Eledur, adoptat de către Adunarea Generală a membrilor cooperatori, este în deplină concordanță cu toate prevederile legale mai sus enunțate.

Salariul lunar al reclamatei a variat în funcție de încasările din luna respectivă, astfel că au fost luni în care a luat salariu mai mic decât cel negociat pentru o normă întreagă, proporțional cu valoarea încasărilor.

8. Cu privire la retrogradarea din funcția de gestionar, reclamatul susține că aceasta este una legală, în aplicarea ei respectându-se în totalitate prevederile legale, și nu poate fi văzută sau interpretată ca un act discriminatoriu.

V. Motivele de fapt și de drept

9. **În fapt**, Colegiul Director reține o posibilă faptă de discriminare săvârșită prin afirmațiile făcute la adresa petentei, precum și alte acțiuni ale angajatorului venite ca urmare la acțiunile depuse în instanță.

10. **În drept**, 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 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

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

12. 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.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

13. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile părților la dosar se reține că petenta invocă fapte ce-i îngrădesc dreptul la demnitate și la muncă, pe motiv că a înaintat două plângeri în instanța de judecată pentru recuperarea unor drepturi salariale.

14. Potrivit art. 20 al. 6 din OG nr. 137/2000, republicată „Persona interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

Luând act de sesizare și actele dosarului, în ceea ce privește afirmațiile, Colegiul director reține doar susținerile petentei, însă fără ca aceasta să indice vreo probă în sensul celor sesizate. Mai mult, Colegiul reține că petenta nu a indicat cu exactitate persoana care a făcut afirmațiile în cauză. Examinând sesizarea și actele din dosar, Colegiul director nu reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

15. În ceea ce privește acțiunile angajatorului de a nu-i majora salariul petentei și de a o retrograda din funcția de gestionar, Colegiul director nu reține raportul de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petentă, respectiv acțiunile înaintate în instanța de judecată. Astfel, în cauză nu sunt încălcate prevederile art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Sanctiunea disciplinară prin care petenta a fost retrogradată din funcție poate fi contestată în termenul și la instanța competentă, potrivit legii. De asemenea, neactualizarea drepturilor salariale la venitul minim pe economie, intră în competența instanței de judecată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv acțiunile înaintate în instanța de judecată.

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:

2. Nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, lipsă probe și lipsă legătură de cauzalitate

3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 17.10.2019

Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc

Angelica Paraschiv Gergely

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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.