



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 833 din 20.11.2019

Dosar nr.: 170/2019

Petiția nr.: 1462/21.03.2019

Petent:

Reclamați: S.C. Midi Development SRL

Obiect: discriminare la locul de muncă pe criteriul vârstei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

S.C. Midi Development SRL – Restaurant Hard Rock București, str. Kiseleff nr. 32c, sector 1

Restaurant Hard Rock București, str. Kiseleff nr. 32c, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul se consideră discriminat de unul dintre manageri, pe criteriul vârstă, pe motiv că l-a sancționat disciplinar și l-a amenințat că îl dă afară

III. Procedura de citare

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, prin intermediul adreselor nr. 1462/28.03.2019 și 1629/28.03.2019, a citat părțile pentru data 23.04.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, deținând vârsta de 64 de ani, angajat într-un restaurant ca lucrător bucătărie în sectorul de spălat vase, consideră că este discriminat de către unul dintre manageri, acesta comunicându-i că "este bătrân și se mișcă în ralanti" și că va face tot posibilul "să plece din restaurant".

7. Petentul, după ce i-a reproșat managerului reclamat acest lucru, comunicându-i acestuia că-l discriminează, a primit sancțiunea disciplinară "avertisment", pe o presupusă faptă, anume că ar fi plecat mai devreme de la locul de muncă, fără să anunțe, în prealabil, superiorii săi.

8. Reproșându-i reclamatului că probele care au stat la baza sancțiunii sunt false, petentul a mai primit încă o sancțiune de avertisment. La totalizarea a trei avertismente, angajatul este dat afară.

9. Petentul precizează că există un conflict între el și managerul reclamat și că la începutul angajării sale a fost sprijinit de colegii săi, cu bani și cu logistică, deoarece nu avea unde să locuiască.

10. Petentul nu a depus la dosar probe care să dovedească aspectele sesizate.

Sușinerile reclamatei:

11. Reclamatul, în punctul de vedere înregistrat 2285/22.04.2019, invocă excepția lipsei obiectului raportat la O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și excepția lipsei calității pasive.

12. Reclamatul precizează că nu i se poate imputa o faptă de discriminare deoarece desfășoară o politică de diversitate la angajare. Astfel, acesta pune la dispoziție o situație tabelară cu angajații acesteia, din care rezultă că, dintr-un total de 97 de angajați, 9 persoane au peste 50 de ani.

13. Pe fond, reclamatul arată că motivele pentru care petentul a fost sancționat cu cele două avertismente nu au fost legate de vârstă, ci de nerespectarea programului de lucru și pentru comportament agresiv.

14. Față de sușinerile reclamatei, au fost depuse șapte declarații de martori care specifică faptul că petentul nu a fost discriminat, sancționarea disciplinară fiind în legătură cu nerespectarea regulamentului societății..

V. Motivele de fapt și de drept

15. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căreia, „(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”, Colegiul urmează să analizeze excepția lipsei obiectului raportat la O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, invocată de partea reclamată. Colegiul director a respins această excepție, considerând că aspectele sesizate pot fi analizate, intrând în sfera competențelor Consiliului. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează sfera egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie în cadrul unei întregi secțiuni.

16. Totodată, raportat la excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de partea reclamată, Colegiul director urmează să o respingă.

17. Având în vedere respingerea excepțiilor pe cale de procedură, Colegiul director urmează să analizeze fondul cauzei și, astfel, reține, în fapt, posibile acte de discriminare pe criteriul vârstei, la locul de muncă.

18. 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 raportat la apartenența 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. Ca atare,

discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza 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).

19. 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.

20. 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.

21. 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 pe baza 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.

22. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar se reține că petentul se consideră discriminat de reclamat, încălcându-i-se dreptul la muncă, prin amenințarea și intimidarea că-l va da afară urmată de o serie de sancțiuni disciplinare relaționate de criteriul vârstei.

23. Astfel, din analiza documentelor la dosar, Colegiul reține faptul că petentul nu a probat faptul că reclamatul l-a intimidat și amenințat că-l va da afară.

24. Referitor la faptul că petentul a fost sancționat disciplinar din considerentul că acesta este persoană în vârstă, Colegiul director constată că motivul pentru care acesta primit avertismentele este nerespectarea regulilor și a atribuțiilor de serviciu.

25. Referitor la cele susținute mai sus, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, cel al vârstei, și faptele sesizate.

26. 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. Respinge excepția lipsei obiectului raportat la O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
2. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive pentru societate;
3. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate. Lipsă probe pentru amenințări.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 25.11.2019,

M.L./A.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.