



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 984 din 18.12.2019

Dosar nr: 194/2018

Petiția nr: 1561/20.03.2018

Petent:

Reclamată: Societatea Betfair Romania Development

Obiect: Petentul, reclamă faptul că angajatorul l-a discriminat prin concediere abuzivă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei

2. Societatea Betfair Romania Development prin reprezentant legal -cu sediul social în Cluj-Napoca, Bdul 21 Decembrie 1989, nr.77, jud. Cluj

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, angajat în cadrul Betfair Romania Development ca analist, reclamă faptul că angajatorul l-a discriminat prin concediere abuzivă și prin remarci ironice la adresa etniei maghiare a acestuia.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare. CNCD a ridicat din oficiu excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a se pronunța cu privire la nerespectarea prevederilor legale consacrate de Codul Muncii.

5. Părțile au fost citate pentru data de 21.05.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1561/20.03.2018, petentul, angajat în cadrul Betfair

Romania Development ca analist, reclamă faptul că angajatorul l-a discriminat prin concediere abuzivă și prin remarci ironice la adresa etniei maghiare a acestuia. Acesta reclamă și faptul că nu a fost lăsat să beneficieze de pauzele de masă, pe motiv că nu avea înlocuitor.

7. În sprijinul susținerilor sale, acesta a depus adreverența nr. 327/19.03.2018 și notificarea de încetare a contractului său în perioada de probă nr. 324/19.03.2018.

Susținerile reclamatei

8. Prin punctul de vedere depus cu nr.3026/18.05.2018, reclamata ridică **exceptia necompetentei CNCD privind interpretarea și aplicarea normei juridice (Codul Muncii)**, prerogativa de a dispune în cauză aparținând exclusiv instanțelor de judecată. Aspectele reclamate de petent nu reprezintă discriminare, ci privesc chestiuni legate de valabilitatea deciziei de concediere și nemulțumiri ale acestuia privind aspecte din perioada executării contractului individual de muncă. Potrivit dispozițiilor art. 78 și urm. din Codul muncii și art. 266 și urm. din același Cod, controlul concedierilor nelegale și soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sunt în atributul instanței judecătorești competențe potrivit legii. Art. 59 lit. a) din Codul muncii interzice concedierea salariatului și pe motiv de etnie (printre alte criterii), însă petentul nu susține că astfel de motive ar sta la baza faptelor indicate la paragrafele 1, 2 și 3 ale petiției, dimpotrivă, la pct. 2, precizează că nu ar fi putut lua pauzele „pe motiv că nu au fost colegi care să mă înlocuiască și trebuia să stau pe calculator că erau meciuri live (...)”, deci nu din cauza faptului că este maghiar.

Reclamata precizează că Tribunalul Cluj a fost sesizat de către petent cu o acțiune având ca obiect principal anularea actului de concediere (dosar nr. 1280/117/2018).

9. Reclamata ridică excepția **lipsei obiectului în ce privește paragrafele 1, 2 și 4** ale petiției deoarece la aceste puncte ale petiției nu se invocă existența unei discriminări a fostului salariat pe teme de etnie. Domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, este unul strict, care vizează doar aspecte ce țin de discriminarea unei persoane, nu chestiuni de dreptul muncii.

10. *Excepția lipsei de obiect este ridicată și în ceea ce privește paragraful 3 al petiției, întrucât, aparent, la acest punct petentul invocă expres o discriminare pe bază de etnie.* Conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată: „Potrivii prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferința, 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, domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. ” Ca atare, pentru a exista o discriminare petentul trebuia înainte de orice să invoce crearea unei situații de inferioritate în ceea ce privește exercitarea drepturilor sale, de către societate: simpla împrejurare că unii colegi s-ar fi adresat petentului cu apelativul „bozgor” și că ar fi făcut glume proaste pe seama lui nu este o formă de discriminare în sensul legii întrucât nu există nicăieri afirmat în ce măsură astfel de situație ar fi creat petentului o „deosebire, excludere, restricție” în raporturile sale cu societatea. În baza notificării de încetare a contractului individual de muncă în perioada de probă nr. 324 din 19.03.2018, angajatorul

procedat la încetarea raportului de muncă cu data de 19.03.2018 potrivit art. 3 alin. (3) din Codul muncii: „Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”

Odată ce respectivul act nu e motivat, nici instanța de judecată și nici CNCD nu au îndrituirea legală de a face verificări privind ipoteticele motive ale concedierii, bănuite de petent, întrucât ar adăuga la lege. Și, cât timp asemenea motive nu pot fi verificate, implicit nici nu se poate legal verifica dacă printre ele se regăsesc motive ținând de o ipotetică discriminare etnică.

11. Reclamata invocă dispozițiile art. 20 alin. 6 din OG nr. 137/2000, potrivit cărora: „Persoana 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.” De asemenea, conform prevederilor art. 72 din Procedura internă de soluționare al petițiilor și sesizărilor, adoptată prin Ordinul nr. 144/2008: „Petentul, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.” Ca atare, inversarea sarcinii probei este o etapă subsecventă dovedirii de către petent a faptelor prezentate în actul de sesizare a Consiliului.

V. Motivele de fapt și de drept

12. În fapt, Colegiul director este sesizat de petent, angajat al societății reclamatei ca analist, privind discriminarea sa de către societatea reclamată care l-a concediat abiziv și care a făcut remarci ironice la adresa sa.

13. În drept, dispozițiile O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

14. Conform art. 7 lit. a din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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;”

15. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.
- Tratatul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratatul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

16. Referitor la excepția de necompetență materială a CNCD privind interpretarea și aplicarea normei juridice (Codul Muncii), ridicată de reclamată, Colegiul director consideră că prerogativa de a dispune în cauză aparține exclusiv instanțelor de judecată. Astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înlăturare a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens sunt, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare. De asemenea, Colegiu director a reținut că petentul a demarat o acțiune în instanța ce are ca obiect contestație la decizia sa de concediere, acțiune care –a concretizat în dosarul nr. nr.1280/117/ 2018 Instanța, în speță Tribunalul Cluj i-a dat câștig de cauză , pronunțând Hotărârea nr.1613/28.06.2019, prin care oligă societatea să îi plătească reclamantului suma de 5000 lei cu titlu de daune morale și suma de 1800 lei, cheltuieli de judecată

17. Referitor la excepția lipsei obiectului în ceea ce privește paragrafele 1, 2, 3 și 4 ale petiției, CNCD urmează să o respingă deoarece împrejurarea reclamată, respectiv adresarea de către unii colegi a apelativului „bozgor” cu referire la petent poate constitui o formă de discriminare.

18. Totodată, Colegiul director ulterior analizării faptelor descrise în prezenta sesizare, precum și documentelor anexate ce constituie probatoriul în speță, raportat la textul legal al dispozițiilor art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 reține faptul că nu au existat suficiente probe pentru apelativul „bozgor” utilizat de reclamat, urmând a se pronunța 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția de necompetență materială a C.N.C.D, invocată din oficiu, privind interpretarea și aplicarea normei juridice, prerogativa de a dispune în cauză aparținând exclusiv instanțelor de judecată.

2. Nu se constată existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2, alin. 1 și art. 7, lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă probe) în conformitate cu art.20 alin.6 din O.G 137/2000 și art 72 din Procedura internă de soluționare al petițiilor și sesizărilor, adoptată prin Ordinul nr. 144/2008.

3. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferencz – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU TATIANA Veronica - Membru

Data redactării: 09.01.2020

Redactată și motivată: CJ/PCS

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.