



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 837 din data de 20.11.2019

Dosar nr.: 677/2018

Petiția nr.: 5923/26.09.2018

Petent: ....

Reclamat: **S.C. LEFRUMARIN SRL**

Obiect: discriminare la locul de muncă

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

....

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

S.C. LEFRUMARIN SRL cu sediul în Săcele, str. Avram Iancu nr.62, jud. Brașov

.....

#### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta reclamă discriminarea și hărțuirea la locul de muncă prin încetarea raporturilor de muncă, printr-o notificare, fără preaviz.

#### **III. Procedura de citare**

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 5923/19.10.2018 i s-a solicitat petentei completarea petiției inițiale cu menționarea persoanelor reclamate împotriva cărora își îndreaptă sesizarea, cu identificarea acestora cu nume, prenume, domiciliu/adresa de corespondență și precum probele care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare la care a fost supusă. Petenta nu a dat curs solicitării.

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 405/29.01.09.2019 și sub nr. 734/18.02.2019, în temeiul art. 20 alin. 6 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 solicitat părții reclamate S.C. LEFRUMARIN SRL, comunicarea datelor de identificare complete ale angajaților menționate în petiție. Prin adresa înregistrată sub nr. 1045/01.03.2019, partea reclamată dă curs solicitării și depune înscrisuri.

6. 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.

7. Prin adresele înregistrate sub nr. 1661/29.03.2019 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 16.04.2019.

8. Procedură legal îndeplinită.

9. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost absente.

10. Părțile reclamate au depus punct de vedere înregistrat sub nr. 2154/16.04.2019, comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 2343/23.04.2019.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

11. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 4539/13.07.2018, petenta arată că a fost angajata S.C. LEFRUMARIN SRL (în insolvență) în perioada 03.09.2018 – 07.09.2018, în funcția de facturist, încetarea CIM, făcându-se printr-o Notificare fără preaviz.

12. Petenta apreciază că motivul încetării CIM a fost cel al hărțuirii și discriminării pe criteriul vârstă (55 ani) și sănătate (artrită reumatoidă, anexită acută bilaterală și început de otită), prin intermediul angajatelor care au umilit-o, prin deschiderea aerului condiționat (dna. Bianca – casiera societății). După mai multe insulte (babă, mătușă, bunicuță) venite din partea dnei. B, a venit în birou o altă "doamna tinerică" – agent comercial și împreună, au discutat cu voce tare, a dat drumul la mașina de numărat bani care era în spatele petentei, aceasta suferind un atac de panică.

13. În data de 07.09.2018, petenta s-a prezentat la schimbul 2 cu o întârziere de 7 minute. Șefa de birou care avea în mână c/v banilor pentru munca prestată în cele 4 zile, a condus-o la dl. director economic pentru a fi anunțată că i-a încetat contractul de muncă.

14. Petenta menționează faptul că în data de 21.09.2018, după ce a fost data afară abuziv de către partea reclamată, a fost umilită în piață de către mai mulți vânzători care nu au dorit să o servească, iar o doamnă a strigat după ea "d-na", în spatele acestor conflicte a stat doamna agent comercial care răspundea de această piață.

##### ***Susținerile părții reclamate – S.C. LEFRUMARIN SRL***

15. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 2154/16.04.2019 partea reclamată arată că a încheiat cu petenta un CIM cu o perioadă de probă de 90 de zile, perioadă care are ca scop verificarea aptitudinilor fiecărui salariat și acordarea unei perioade în care salariatul să se poată acomoda la locul de muncă, urmând ca la finalul acestei perioade, sau oricând pe parcursul acesteia, atât angajatorul cât și angajatul să poată hotărî dacă doresc menținerea relațiilor de muncă.

16. Deși petenta a prezentat la angajare acte ce dovedeau scriptic calificarea acesteia, munca prestată de aceasta în cadrul societății a fost unicul factor decisiv care a determinat conducerea societății să ia decizia potrivit căreia munca prestată de angajată nu era pe măsura așteptărilor angajatorului, salariată nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu. Decizia de încetare a CIM nu a avut nicio legătură cu bolile de care suferea aceasta, nu a fost capabilă și a fost inaptă să desfășoare activitatea pentru care fusese angajată.

17. Se arată că nu constituie un element de discriminare faptul că nu s-a înțeles cu angajatele societății, încetarea raporturilor de muncă a petentei s-a datorat inaptitudinii acesteia de a presta munca pentru care a fost angajată (nu înțelegea sarcinile de serviciu, întârzia la locul de muncă, uita foarte repede ceea ce i se solicita să facă).

#### **V. Motivele de fapt și de drept**

18. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta reclamă discriminarea și hărțuirea la locul de muncă.

19. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor

formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

20. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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.*”

21. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

22. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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 un **criteriu** pe baza căruia 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.

23. 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.

24. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 OG nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

25. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: .... art. 2 alin. 1.... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....

26. Colegiul director constată că s-au identificat mai multe capete de cerere și trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriile invocate în cauză (criteriul convingeri - apartenența la un sindicat).

27. Cu privire capătul de cerere privind afirmațiile discriminatorii la adresa petentei, fiind numită „babă”, „mătușă”, „bunicuță”, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva acesteia pe criteriul vârstă.

28. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Astfel, adresarea de jigniri și/sau epitete aduse petentei, trebuie analizate în contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora.

29. Atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

30. Potrivit art. 20 alin. 6 al O.G. nr. 137/2000 prevede: „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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

31. Luând act de susținerile petentei, de punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, Colegiul director este de opinie că nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei.

32. Cu privire capătul de cerere privind presupusul act de discriminare de încetare a raporturilor de muncă, din cauza sănătății precare și a vârstei (55 ani), Colegiul director constată din analiza înscrisurilor din dosar, că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile

pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și presupusele fapte de discriminare reclamate.

33. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate de către părți și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsură încetării CIM nu a avut nicio legătură cu bolile de care suferea petenta, încetarea raporturilor de muncă s-a datorat inaptitudinii acesteia de a presta munca pentru care a fost angajată (nu înțelegea sarcinile de serviciu, întârzia la locul de muncă, uita foarte repede ceea ce i se solicita să facă).

34. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și faptele reclamate.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Pentru capătul de cerere privind afirmații/jigniri aduse petentei, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă probe*;
2. Pentru capătul de cerere privind încetarea raporturilor de muncă, din cauza sănătății precare și a vârstei, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusele fapte de discriminare*;
3. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.



**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA – Membru**

*Motivată și tehnoredactată I.D./F.L.I.*

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.