



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 465
din data de 13.09.2023

Dosar nr. 10/2023

Petiția nr. 100/06.01.2023

Petent:

Parte reclamată: SAMSIC FACILITY ROMANIA SRL

Obiect: petentul reclamă faptul că a fost forțat să demisioneze, a fost concediat de supervizor

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1. SAMSIC FACILITY ROMANIA SRL cu sediul în București, str. Preciziei nr. 3G, Parterul Clădirii A, Spațiile AP. 64, AP. 67, AP. 68, AP. 94, AP. 92, AP. 91, AP. 90, sector 6 și cu domiciliul procesual ales la reprezentatul convențional SCA PAVEL, BERBECARIU ȘI ASOCIAȚII cu sediul procesual în București, Bld. Nicolae Bălcescu nr. 2 - 4, Etaj 2, Camera 218, Grand Hotel Bucharest, sector 1, e - mail: contact@atelierjuridic.ro

II. Procedura de citare

- 2.** 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.** Prin adresa înregistrată sub nr. 100/23.02.2023 a fost citat petentul, iar prin adresele înregistrate sub nr. 1471/23.02.20 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 07.03.2023.
- 4.** Procedură legal îndeplinită.
- 5.** La termenul stabilit părțile au fost absente.
- 6.** Partea reclamată depune punct de vedere înregistrat sub nr. 1889/07.03.2023, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 4395/09.06.2021.
- 7.** Având în vedere că procedura de citare a fost incomplet realizată, plicul adresat petentului returnându-se la sediul C.N.C.D. cu mențiunea „*Avizat. Reavizat. Expirat termen de păstrare. Se aprobă înapoierea*”, în cauză s-a dispus recitarea părților.
- 8.** Prin adresele înregistrate sub nr. 2896/18.04.2023 au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 16.05.2023.
- 9.** Procedură legal îndeplinită.
- 10.** La termenul stabilit, doar petentul a fost prezent.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3617/15.05.2021 partea reclamată precizează că își susține punctul de vedere transmis anterior.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 100/06.01.2023, petentul, persoană de etnie romă având în îngrijire 5 copii, susține că a fost forțat să demisioneze și în cele din urma concediat de către supervisor, justificând că este „urât, dezagreabil, bătrân și țigan”. Petentul arată că a depus petiție și la Instituția Avocatului Poporului și la inspecția muncii pentru a i se face dreptate.

Susținerile părții reclamate

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 1889/07.03.2023, partea reclamată susține că petentul a fost salariatul acesteia, în baza Contractului individual de muncă cu normă întreagă înregistrat cu nr.176/28.09.2022, pe funcția menajeră, contractul fiind încheiat pe o perioadă determinată, de 3 (trei) luni , respectiv: 29.09.2022 - 29.12.2022.

14. Contrar celor susținute de către petent, Contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. i) din Codul Muncii „*la data expirării termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinată*”, fiind emisă Decizia nr.219/31.12.2022 de încetare a contractului. Pe toată perioada contractuală de 3 (trei) luni, petentul s-a prezentat la locul de muncă și a lucrat, un număr de 10 zile, ultima zi lucrată fiind data de 13.10.2022, acesta acumulând un număr total de 54 de absențe nemotivate.

15. Atât la momentul angajării sale, cât și pe parcursul celor 10 zile în care s-a prezentat la locul de muncă, petentul a apelat la un anumit tip de „șantaj emoțional”, respectiv: a insistat foarte mult pe faptul că, fiind de etnie romă, nu are aceleași șanse pe care le au alți angajați, că este în vârstă și bolnav, în plus, are copii de crescut și că el este singurul care susține financiar familia și se descurcă foarte greu, reușind să-l impresioneze pe coordonatorul său direct, reprezentanții părții reclamate dând dovadă de foarte multă înțelegere și răbdare și nu au luat măsurile ce se impuneau: întrunirea Comisiei Disciplinare și desfacerea Contractului de muncă. Din aceste motive, nu au fost demarate procedurile de cercetare disciplinară ce se impunea (din cauza absențelor repetate), iar la data la care a expirat termenul pentru care a fost încheiat CIM-ul, a fost emisă Decizia nr. 219/31.12.2022 de încetare a contractului. Pentru că petentul nu s-a prezentat la sediul angajatorului în vederea realizării procedurii de închidere a raportului de muncă, toate documentele i-au fost comunicate prin curier.

16. Se atrage atenția asupra comportamentului lipsit de sinceritate al petentului care, cu rea-credință, a depus la diverse instituții și autorități ale statului, mai multe sesizări, petiții, din dorința sa de a obține venituri necuvenite.

IV. Cadrul legal aplicabil

17. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art.1

(3) *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii

“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2 *“(1) 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.”*

Art. 7 *„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;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.*

Declarația Universală a Drepturilor Omului

Art. 23

"Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă".

Codul Muncii

Art. 5

"(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe".

Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

V. Motivele de fapt și de drept

18. În fapt, Colegiul Director reține faptul că petentul reclamă că a fost concediat de către superior și că i s-ar fi desfăcut contractul de muncă de către partea reclamată, invocându-se că „este de etnie romă, urât, dezagreabil, bătrân” .

19. 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.

21. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

22. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

23. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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 două situații comparabile la care 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.

24. 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.

25. 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 O.G. 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.

26. 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, (...)”.

27. Criteriile indicate de petent, care au stat la baza presupusului tratament diferențiat pe care îl reclamă, sunt reprezentate de faptul că este etnic rom cu o vârstă înaintată.

28. Colegiul director 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.

29. Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, petentul fiind angajat cu contract individual de muncă din 28.09.2022 (CIM nr. 176/28.09.2023), în funcția de menajeră cu începere de activitate în 29.09.2022, pe perioadă determinată de 3 luni, câte 8 ore/zi.

30. Din înscrisurile depuse la dosar, reiese că petentul, pe toată perioada contractuală de 3 luni s-a prezentat la muncă și a lucrat un număr de 10 zile, ultima zi fiind 13.10.2022, acesta acumulând un număr total de 54 de absențe nemotivate. Față de aceste absențe de la locul de muncă, reprezentanții părții reclamate, dar mai ales coordonatorul său direct, au încercat să-l contacteze, telefonic cât și prin intermediul unor mesaje pe WhatsApp, pentru a afla motivele acestor absențe repetate și nemotivate, dar petentul nu a răspuns acestor încercări.

31. Din probele depuse la dosar de către partea reclamată, Colegiul director reține că în timpul orelor de muncă, petentul stătea pe bancă și folosea telefonul mobil, deși trebuia să presteze activitatea pentru care era remunerat. Mai mult decât atât, în perioada în care s-a prezentat la locul de muncă, petentul a apelat la un anumit tip de „șantaj emoțional”, respectiv: a insistat foarte mult pe faptul că, fiind de etnie romă, nu are aceleași șanse pe care le au alți angajați, că este în vârstă și bolnav, în plus, are copii de crescut și că el este singurul care susține financiar familia și se descurcă foarte greu, reușind să-i impresioneze atât pe coordonatorul său direct cât și pe reprezentanții părții reclamate, dând dovadă de foarte multă înțelegere și răbdare, motiv pentru care nu au luat măsurile ce se impuneau: întrunirea Comisiei Disciplinare și desfacerea Contractului de muncă.

32. Contractul fiind încheiat pe o perioadă determinată, de 3 (trei) luni, partea reclamată a acceptat, în mod tacit, acest comportament al petentului, nefiind demarate procedurile de cercetare disciplinară ce se impunea (din cauza absențelor repetate) și, au așteptat ajungerea Contractului la termen pentru a putea fi emisă Decizia nr. 219/31.12.2022 de încetare a contractului. Toate documentele i-au fost comunicate prin curier, deoarece petentul nu s-a prezentat la sediul angajatorului în vederea realizării procedurii de închidere a raportului de muncă.

33. În consecință, Colegiul director constată 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 petent (*persoană de etnie romă, urât, dezagreabil, bătrân*) și presupusa faptă de discriminare (*concediere*).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive a unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; (lipsă legătură de cauzalitate între criteriile invocate și presupusa faptă de discriminare);
2. Se va comunica o copie a hotărârii părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VIII. 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

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU Adrian Nicolae – Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU Radu Cosmin - Membru

*Data redactării: 12.10.2023
Redactată și motivată R.B./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***