

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 83
din data de 19.02.2013

Dosar nr.: 54/2012

Petiția nr.: 1113/05.03.2012

Petent:G.R.G.

Reclamat: Asociația „Sfântul Stelian”, I.D., R.C..

Obiect: Concediere de la locul de muncă în urma publicării pe blogul personal a unui articol privitor la spovedanie.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților.

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:

I.1.1.G.R.G. cu domiciliul ales în ...

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului:

I.2.1. Asociația „Sfântul Stelian”, cu sediul în ..

I.2.2.I.D., cu adresa de comunicare la Asociația „Sfântul Stelian”, cu sediul în ...

I.2.3.R.C., cu adresa de comunicare la Asociația „Sfântul Stelian”, cu sediul în ...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

1. Petentul, asistent social, angajat al asociației reclamate, susține că a fost concediat de la locul de muncă în urma publicării pe blogul personal a unui articol privitor la spovedanie.

2. Acesta susține că părțile reclamate au solicitat petentului să-și dea demisia de la locul de muncă motivând că **Asociația „Sfântul Stelian”** este o organizație ortodoxă, că petentul nu-și face semnul crucii și că nu are reverență pentru dogmă și preotul angajat.

III. Procedura de citare.

1. Petentul a fost citat prin adresa nr. 1113/07.03.2012, părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 1151/07.03.2012.

2. La termenul de audieri din data de 29.03.2012, părțile au fost prezente.

IV. Susținerile părților.

IV.1.Susținerile petentului.

1. Petentul, asistent social, susține că a fost concediat de la locul de muncă în urma publicării pe blogul personal a unui articol privitor la spovedanie. Părțile reclamate au solicitat petentului să-și dea demisia de la locul de muncă motivând că **Asociația „Sfântul Stelian”** este o organizație ortodoxă, că petentul nu-și face semnul crucii și că nu are reverență pentru dogmă și preotul angajat.
2. Petentul, pasionat de mitologie, în luna septembrie 2011 a scris pe blogul personal un comentariu despre spovedanie. În luna decembrie, partea reclamată R.C. i-a comunicat verbal că a făcut foarte rău pentru că este plătit de Biserica Ortodoxă Română, fapt pe care petentul nu-l știa.
3. Pe data de 10.01.2012, partea reclamată I.D. i-a comunicat verbal petentului să-și dea demisia cu data de 01.03.2012, motivând că angajatorul este organizație ortodoxă.
4. În data de 05.03.2012, i-a solicitat petentului să semneze actele de încetare a contractului de muncă afirmând că are dreptul la șomaj.

IV.2. Susținerile părții reclamate.

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 1593/28.03.2012, părțile reclamate susțin faptul că la puțin timp după angajare, petentului i-a scăzut randamentul și i s-a diminuat sarcinile de lucru, menținându-i-se salariul.
2. Comportamentul incorect al petentului în raport cu locul de muncă s-a manifestat încă de la angajarea sa, când a ascuns faptul că a fost pensionat din cauza invalidității de gradul II și că deține o carte de muncă, susținând că nu a mai lucrat anterior.
3. La data de 05.03.2012, petentul s-a prezentat la sediul Asociației cu carnetul de muncă, solicitând a-i fi încheiat pentru a putea beneficia șomaj.
4. Părțile reclamate consideră că CNCD este indus în eroare de către petent. Afirmatia că veniturile Asociației provin de la Biserica Ortodoxă Română, nu este reală, întrucât printre finanțatorii Asociației nu se află Biserica Ortodoxă Română.
5. Motivul real al încetării raporturilor de muncă este „perioada de criză cu greutățile financiare aferente”. Cu tot dezinteresul manifestat față de locul de muncă, petentul a fost menținut 4 ani pe aceeași funcție cu același salariu.
6. Petentul și-a făcut cunoscute părerile despre orientarea sa religioasă încă din anul 2008, astfel nu a fost discriminat pe criterii religioase, fiind susținut de colegii săi, inclusiv pentru publicitatea și vânzarea cărților sale, cu tematică păgână.

V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizată o posibilă faptă de discriminare individualizată prin concedierea petentului, concediere ce a avut la bază un posibil criteriu religios.
2. **În drept**, Colegiul pune în vedere faptul că, 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). 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 unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

3. Astfel, **natura discriminării**, sub aspectul ei **constitutiv**, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că **raportul de cauzalitate este indirect**, și cu atât mai mult în cazul **hărțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5. În cazul hărțuirii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță. Același raționament, față de formularea dată de legiutor, îl regăsim și în privința faptei de încălcare a dreptului la demnitate.

4. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, 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, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

5. Analiza raportului de cauzalitate, pe lângă reținerea faptei ca și discriminare, ne permite și individualizarea sancțiunii contravenționale, sub aspectul aplicării sancțiunii între limitele prevăzute de lege, în funcție de **forma de vinovăție**. După cum am reținut, raportul de cauzalitate dintre faptă și criteriu poate fi direct sau indirect, fapt ce conduce la reținerea formelor de vinovăție prevăzute de legea penală, intenția și culpa.

6. Prin urmare, legiutorul a prevăzut formele de vinovăție prin folosirea unor termeni precum *scop, efect, orice comportament sau vizează*.

7. Cât privește **comparabilitatea** situațiilor sau a persoanelor, jurisprudența CEDO, legat de art.14 din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *”trebuie stabilit că persoane aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

8. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care*

tratamentul este justificat obiectiv.

9. Probatoriul în materia nediscriminării constituie o excepție de la principiul general de drept, ce guvernează acest act procedural. **Art.20 alin.6** din OG nr.137/2000, republicată „*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 ca faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

10. În cadrul sesizărilor ce privesc fapte de discriminare, legiutorul a înțeles să inverseze sarcina probei, în sensul în care **reclamantul** are sarcina de a prezenta un minim de probatoriu, *care să permită a se presupune existența unei fapte de discriminare*, probatoriu ce poate consta în orice mijloc de probă, inclusiv înregistrările audio sau video, deasemenea o altă excepție în materie.

11. Astfel, practic suntem în prezența unei **prezumții relative de discriminare**, partea reclamată având sarcina de a proba că faptele nu sunt fapte de discriminare conform legislației în vigoare, existența unui scop obiectiv al faptei reclamate, scop ce a fost atins prin mijloace adecvate și necesare, sau orice alte împrejurări de fapt sau drept care scoate fapta de sub incidența legislației antidiscriminare. De reținut că prezenta regulă este valabilă atât în fața organelor administrativ-jurisdicționale, cât și în fața instanțelor de judecată sesizate cu soluționarea unor cereri privind fapte de discriminare.

12. Față de cele depuse la dosaru cauzei, Colegiul Director reține că în luna septembrie 2011, petentul a postat pe blocul personal, articolul ce este considerat a sta la baza concedierii. Petentul susține că la data de 10.01.2012, reclamata I.D. i-a comunicat verbal petentului să-și dea demisia cu data de 01.03.2012, motivând că angajatorul este organizație ortodoxă. Față de acest aspect, petentul nu a depus un probatoriu din care să rezulte cele evidențiate.

13. Petentul susține că la data de 05.03.2012, i-a solicitat petentului să semneze actele de încetare a contractului de muncă afirmând că are dreptul la șomaj, de asemenea nesusținut de probatoriu.

14. Cu privire la cunoașterea credințelor petentului, înainte de publicarea articolelor pe blogul personal, reclamații probează acest aspect, în sensul în care depune la dosarul cauzei declarații de martor, inclusiv în ce privește publicarea unor cărți în care petentul combate percepțiile religioase

15. Cu privire la nerespectarea obligațiilor asumate prin fișa postului, reclamații depun la dosarul cauzei declarații de martor, din care reiese faptul că petentul nu „*prea lucra, ... nu se ocupa de anchetele sociale, ... lucra deficitar, ...pleca înainte de program,nu prea ajungea la muncă*”.

16. Cu privire la desființarea mai multor posturi din cadrul asociației, față de dificultăți financiare, reclamații depun la dosarul cauzei probe din care rezultă faptul că mai multor persoane le-au fost desfăcute contractele de muncă, fără însă a depune copii ale deciziilor de concediere.

17. Față de aceste aspecte, și văzând elementele faptei de discriminare, astfel precum acestea sunt prevăzute de art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată, Colegiul Director al CNCD, constată că fapta reclamată **nu poate fi reținută ca și faptă de discriminare**, devreme ce **nu poate fi reținut elementul**

raportului de cauzalitate dintre faptă și criteriul invocat de către petent.

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. Nu sunt fapte de discriminare, potrivit art.2 alin.1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
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 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

BERTZI THEODORA-Membru

CAZACU IOANA –Membru

LAZĂR MARIA - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Hotărâre redactată de către:

V. A.V. – Membru Colegiul director al CNCD

V. D. – Asistent Colegiul director al CNCD

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.