



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA 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](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 126  
din 20.03.2013**

**Dosar nr.:** 350/2012

**Petiția nr.:** 3882/14.08.2012

**Potent:** C.T.

**Reclamat:** G.S.

**Obiect:** desfacerea contractului de muncă pe criteriu etnic

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

I.1.1. C.T.,

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei**

I.2.1. G.S.

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

2.1. Petiția vizează desfacerea contractului de muncă al petentei angajată a S.C. OPTIMED MEDICAL SRL datorită managerului societății, G.S.. În plus petenta era hărțuită atitudine determinată de neînțelegerile dintre acestea și a faptului că petenta este de etnie romă.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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.

3.2. Prin adresele nr. 3882/27.08.2012 și 4064/27.08.2013 au fost citate părțile pentru termenul stabilit, respectiv 11.09.2012. .

3.3. La termenul stabilit, părțile au fost absente, prin adresa nr. 4331/10.09.2012 petenta depunând declarația martorului N.M. iar prin adresa nr. 4433/14.09.2013 reclamata G.S. depunând punctul său de vedere cu privire la faptele cuprinse în petiție.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

4.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 3882/14.08.2012, petenta arată că a fost discriminată la locul de muncă de către managerul S.C. OPTIMED MEDICAL SRL, atitudinea discriminatorie culminând cu desfacerea contractului de muncă.

4.2. Urmare faptul că petenta a încercat să sesizeze conducerea firmei asupra modului defectuos în care reclamata își desfășoară activitatea, aceasta a început o campanie de discriminare a petentei care a culminat cu desființarea locului său de muncă. Astfel partea reclamată a început să i se adreseze cu apelativul „țigancă” sau aprecieri de genul „cum să fac să scap de țigancă asta că începe să facă agitație prin firmă”.

4.3. A solicitat un concediu de studiu, cerere care nu i-a fost aprobată iar în cursul lunii august i-a fost desfăcut locul de muncă.

4.4. Martora N.M.arată faptul că a auzit-o pe partea reclamată adresându-i-se petentei cu apelativul „țigancă”, că a marginalizat-o, petenta fiind discriminată datorită etniei sale, această atitudine de discriminare și hărțuire fiind finalizată cu desființarea locului de muncă și disponibilizare petentei.

### **Susținere reclamatei**

4.2.1. Reclamata susține faptul că nu a discriminat-o pe petentă, fiind desființat un post de asistentă datorită încasărilor slabe din firmă . Astfel administratorul Huttman George a hotărât desființarea unui post de asistent medical prin hotărârea nr. 1/01.06.2012, acest post fiind ocupat de către petentă. Prin decizia nr. 1/07/2012 s-a desfăcut contractul muncă al petentei pentru motive ce nu țin de persoana angajatului ci strict de motive economice prin reorganizarea societății.

4.2.2. Nu a existat nici o discriminare, aceste acuze apărând abia după desfacerea contractului de muncă, reacția petentei fiind de a formula sesizări la mai mult organe de control gen ITM pentru nelegalitatea concedierii și poliție pentru abuz în serviciu.

4.2.3. Mai mult, petenta a încercat să își ia concediu medical dar nu a solicitat adeverință din partea societății ci a falsificat semnătura părții reclamate motiv ce a dus la anularea concediului, medicul ce a eliberat certificatul anulându-l întrucât a fost obținut prin mijloace frauduloase.

4.2.4. Partea reclamată mai susține faptul că nu a avut cunoștință despre faptul că petenta aparține unei anumite etnii, pe parcursul celor 6 ani cât a lucrat în firmă neexistând nici un fel de reclamație la adresa sa. Roagă să se observe că reclamațiile au început să apară abia după ce petentei i-a fost desființat postul .

4.2.5. Mai mult, în calitate de manager al firmei, chiar partea reclamată a angajat-o un argument în plus că nu are nimic împotriva unei anumite etnii și nu se face vinovată de faptele ce i se impută prin petiție.

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

5.1 **În fapt**, Colegiul reține că fapta de discriminare constă în discriminarea petentei prin folosirea unor apelative legate de etnia acesteia.

5.2. **În drept**, analizând faptele reținute în speță, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (în continuare CEDO), care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”* .

5.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000R 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. 137/2000R. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

5.6. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură comentariile și opiniile părții reclamante sunt în măsură a încălca drepturile petentei, afirmațiile petenti fiind susținute și de către martora acesteia. Totuși, Colegiul director va ține seama și de modul în care petenta a încercat să obțină concediul medical prin contrafacerea semnăturii părții reclamante.

5.7. În contextul **dreptului de a nu fi supus discriminării**, corelativ unui tratament injust, **ostil, umilitor sau degradant**, trebuie reținut elementul de apreciere al criteriului de la care un comportament reprobabil ar putea fi calificat ca ostil, injust până la tratament degradant, astfel cum au statuat instanțele de contencios european, fosta Comisie pentru Drepturile Omului și Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Acest element de apreciere este unul variabil, în funcție de circumstanțele cauzei și de efectele aplicării lui.

**5.5.** Pe fond, sub aspectul incidenței preverilor 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 datorat apartenenței 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. 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.) 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.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (4) și art. 26 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** pentru ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate constituie acte de discriminare conform art. 2 alin.1 și art. art.2, alin. 5, precum și art. 6 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea părții reclamate, cu avertisment, potrivit art.2 alin.1 și art. 2 alin. 5 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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, 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**

**HALLER Istvan – Membru**

**LAZĂR Maria – Membru**

**PANFILE Anamaria – Membru**

**STANCIU Claudia Sorina – Membru**

Red./mot.: TB/RB

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.