



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 459**  
**din 17.07.2013**

**Dosar nr:** 274/2013

**Petiția nr:** 1616/11.03.2013

**Petent:** C. A.

**Reclamată:** Banca de Import-Export a României Eximbank S.A.

**Obiect:** nelegalitatea evaluării competențelor profesionale, nelegalitatea ordinului de sancționare

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul procedural al petentului**

1.1.1. C. A., Timișoara, județul Timiș;

**I. 2. Numele și sediul reclamatei**

1.2.1. Banca de Import-Export a României Eximbank S.A., București.

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

2.1. Petentul consideră nelegală evaluarea competențelor profesionale și ordinul de sancționare.

**III. Citarea părților**

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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 07.05.2013 (filele 111-112 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierile din data de 07.05.2013 părțile nu s-au prezentat.

3.4. Reclamatului i-au fost solicitate puncte de vedere prin **Adresa nr. 3628/20.05.2013** (fila 143 din dosar), prin care s-a arătat că în domeniul discriminării se aplică principiul inversării sarcinii probei. Reclamatul nu a depus punct de vedere până la termenul stabilit în adresă.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1616/13.03.2013** (filele 1-5 din dosar), consideră nelegale:

- evaluarea competențelor profesionale, făcut cu încălcarea normelor în vigoare;

- ordinul de sancționare cu avertismentul scris fără real temei;

- consideră că datorită vârstei și apropierii de pensionare a fost evaluat și sancționat în mod nelegal;

- invocă art. 8 alin. 1, art. 39 alin. 1 și art. 39 alin. 1 lit. f și e din **Codul muncii**, art. 2 alin. 3 din **O.G. nr. 137/2000**.

Depune înscrisuri la dosar (filele 6-110 din dosar).

4.1.2. Petentul a depus la dosar punct de vedere prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3162/07.05.2013** (filele 113, anexe filele 114-142).

##### **4.2. Susținerile reclamatului**

—

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

5.1. Colegiul director constată că petentul consideră evaluarea profesională și sancționarea lui cu avertisment ca fiind incorectă, criteriul discriminării fiind vârsta. Reclamatul nu a respins aceste acuzații.

5.2. Conform art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, *„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”*.

5.3. Principiul este enunțat și în **Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în privința încadrării în muncă și a ocupării forței de muncă**, aplicabil cauzei, prin art. 10: *„Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și*

prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».”

5.4. Inversarea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000).

5.5. Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.6. **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”.

5.7. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.8. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”. 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 (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.9. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

5.10. Petentul a invocat două fapte de diferențiere: evaluarea profesională eronată și aplicarea unei sancțiuni de avertisment scris fără motive reale. Faptele (evaluarea profesională și sancționarea) au fost probate. Reclamatul nu a probat că și alte persoane, aflate în situații similare, au fost tratate în mod similar.

5.11. Prin urmare Colegiul director constată existența diferențierii.

5.12. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petentul a invocat vârsta ca și criteriu. Reclamatul nu a arătat că un alt element și nu vârsta a avut relevanță în evaluarea profesională și sancționarea cu avertisment scris a petentului.

5.13. În consecință Colegiul director constată că vârsta a reprezentat criteriul tratamentului diferențiat.

5.14. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.15. Colegiul director constată că evaluarea profesională eronată și aplicarea unei sancțiuni de avertisment scris fără motive reale afectează unele dintre drepturile prevăzute de art. 39 al **Codului muncii** (dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă).

5.16. În concluzie cele arătate în petiție reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, întrucât crează o deosebire pe criteriul vârstei care afectează dreptul la demnitate în muncă și dreptul la securitate și sănătate în muncă.

5.17. Evaluarea profesională incorectă reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*” O astfel de evaluare crează un cadru ostil și degradant față de petent, pe criteriul vârstei.

5.18. Aplicarea unei sancțiuni de avertisment scris în mod discriminatoriu reprezintă faptă contravențională conform art. 6 lit. e a **O.G. nr. 137/2000**

(„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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: [...] e) aplicarea măsurilor disciplinare”).

5.19. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** (la data comiterii faptei) prevede: „Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

5.20. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 3000 de lei pentru evaluarea profesională incorectă a petentului și 3000 de lei pentru aplicarea sancțiunii de avertisment față de petent, fără temei, bazându-se pe următoarele elemente:

- discriminarea vizează o persoană;
- discriminarea s-a produs în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- măsurile discriminatorii puteau duce la desfacerea contractului de muncă al petentului;

- Directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva 2000/78/CE**) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante; România, pentru a fi în conformitate cu aceste directive, a crescut cuantumul amenzilor aplicabile pentru discriminare la maximum de 100.000 lei pentru discriminările vizează un grup de persoane sau o comunitate prin **O.U.G. nr. 19/2013** care, în motivare, arată că a fost nevoie de modificarea de urgență a **O.G. nr. 137/2000** „având în vedere:

- depășirea datei-limită pentru transpunerea corectă și completă în legislația națională din România a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- scrisoarea Comisiei Europene de punere în întârziere a autorităților române [nr. C (2012) 3996 final], emisă la 22 iunie 2012 în Cauza 2012/2099, pentru neîndeplinirea obligației de stat membru al Uniunii Europene de transpunere corectă și completă a Directivei 2000/43/CE;

- scrisoarea de răspuns nr. 3.092/LO din 22.08.2012, prin care România s-a angajat să soluționeze aspectele sesizate de Comisia Europeană »până la jumătatea anului 2013«;

- faptul că prin promulgarea la data de 21 martie 2013 a Legii nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,

proces legislativ inițiat în anul 2010, a fost asigurată transpunerea corectă a Directivei 2000/43/CE doar în ceea ce privește sarcina probei;

- faptul că parcurgerea unui proces legislativ pentru transpunerea corectă a celorlalte aspecte semnalate de către Comisia Europeană ar însemna o perioadă mare de timp, ceea ce ar duce la depășirea termenului asumat de către autoritățile române în fața Comisiei Europene;

- faptul că orice întârziere a autorităților române în transpunerea Directivei 2000/43/CE poate conduce la posibilitatea elaborării din partea Comisiei Europene a avizului motivat ce poate declanșa faza contencioasă prin sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor de stat membru;

- riscul angajării răspunderii României pentru încălcarea obligațiilor de a transpune Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE, ce poate avea ca rezultate plata unei sume forfetare, precum și a unor penalități cu titlu cominatoriu”;

5.21. În aplicarea amenzii Colegiul director a avut în vedere și soluția dată de Curtea Europeană de Justiție în **Cauza C81/12**, având ca părți Asociația ACCEPT și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cadrul căreia a patra întrebare supusă soluționării a avut următorul conținut: „Dacă imposibilitatea aplicării sancțiunii contravenționale cu amenda în cauzele de discriminare după expirarea termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei, conform articolului 13 alineatul (1) din OG nr. 2/2001, este contrară articolului 17 din Directiva 2000/78 sub aspectul că sancțiunile în cazurile de discriminare trebuie să fie efective, proporționale și disuasive?” La această întrebare Curtea Europeană a oferit următorul răspuns: „articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv”.

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. Evaluarea profesională incorectă a petentului reprezintă discriminare și hărțuire conform art. 2 alin. 1 și alin 5 al **O.G. nr. 137/2000**;

2. Aplicarea sancțiunii de avertisment față de petent, fără temei, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. e al **O.G. nr. 137/2000**;

3. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 3000 de lei pentru evaluarea profesională incorectă a petentului și 3000 de lei pentru aplicarea sancțiunii de avertisment față de petent, fără temei, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice sector 5 București pentru plata amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda totală de 6000 lei se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 5 București, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

### **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**

BERTZI TEODORA – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Data redactării:** 17.07.2013

**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.

Red.: H. I.