



**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: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA 129  
din data de 06.04.2011**

**Dosar nr.: 396/2010**

**Petiția nr.: 8380/22.10.2010**

**Petent: I V**

**Reclamat: Primăria Timișoara, prin primar G. C**

**Obiect: discriminare la locul de muncă – concediere cumul pensie salariu**

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

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

**I.1.1. I V cu domiciliul ales în mun.**

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

**I.2.1. Primăria Timișoara, prin primar G. C cu domiciliul ales în mun.**

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

2.1. Petenta susține că a fost discriminată deoarece a fost concediată din cauza cumulului pensie-salariu, în timp ce o altă persoană a fost nagajată prin fals și uz de fals.

**III. Procedura de citare.**

3.1. Părțile au fost citate prin adresele nr.8563, respectiv 8564 din data de 27.10.2010.

3.2. La termenul de audieri din data de 18.11.2010, părțile au fost absente.

3.3. Prin adresele nr.8928/08.11.2010 și 9326/18.11.2010, petenta, respectiv reclamatul, depun puncte de vedere.



#### **IV. Susținerile părților.**

##### **Susținerile petentului.**

1. În anul 2009, luna aprilie, petenta a fost angajată în cadrul Primăriei Timișoara, pe funcția de debutant, în urma susținerii unui concurs organizat în 18.martie.2009.
2. La câteva zile de la angajare, a fost eliberat un post de consilier juridic, în cadrul serviciului licitații, pe care aveau dreptul oricare persoană din cadrul primăriei, de a opta pentru postul respectiv, dacă îndeplineau condițiile legale, dar dna S C nu a fost de acord ca pe postul respectiv să vină o altă persoană din cadrul primăriei.
3. În data de 1 iunie 2009, pe postul respectiv a fost încadrată dna Z F, fără a fi respectate condițiile legale ce privesc ocuparea unui asemenea post.
4. Petenta pune în vedere că nu a fost scos la concurs nici un post de consilier juridic, iar ocuparea postului în cauză, a fost făcută prin abuz, uz de fals și fals intelectual, în călcându-se în mod voit principiile transparenței și al competenței deschise.
5. În luna septembrie a anului 2010, ca urmare a aplicării OG 63/2010, petenta a primit decizia de eliberare din funcție, pe criteriul cumulului pensiei cu salariul, cu motivarea că postul pe care aceasta îl ocupa, a fost redus.
6. Întrebând de ce a fost redus postul ei și de ce nu a fost organizat concurs pentru ocuparea postului de asistent din organigrama biroului, răspunsul a fost că postul dnei Z, care are aceleași condiții de ocupare și pentru care sunt prezăcute aceleași atribuții, este de consilier superior și că trebuie să plece ....., iar celelalte posturi de asistent diferă. I s-a mai spus faptul că în situația ei există cumul pensie salariu și că trebuie să plece, deși acest criteriu este discriminatoriu, după părerea petentei, deoarece îi încalcă dreptul la muncă, prevăzut de art.41 alin.1 din Constituția României.
7. Petenta consideră că nu este normal ca aceasta să fie admisă pe post, în urma susținerii unui examen, împreună cu alți 112 candidați, ulterior să fie disponibilizată, iar dna Z F să ocupe, în continuare un post aranjat prin abuz, fals și uz de fals al unor persoane cu funcții de răspundere, și care nu a fost scos la concurs. Astfel petenta consideră că aceasta a beneficiat de un tratament preferențial, discriminatoriu, ocupând un loc fără îndeplinirea formelor legale prevăzute pentru această situație, pentru a nu putea participa și alte persoane, cum s-a întâmplat în situația petentei, pentru a fi asigurat postul în cauză, dnei Z F
8. Față de situația prezentată, petenta solicită verificarea legalității modului de organizare a concursului respectiv, a criteriilor ce au stat la baza transformării postului, peste noapte, din consilier asistent, în consilier superior, concursul la care a participat dna Z F, îndeplinirea formelor de publicitate, anularea decizie de numire în funcție a dnei Z F
9. Prin adresa nr.8928/08.11.2010, petenta pune în vedere faptul că își menține, în totalitate cele expuse în cadrul petiției inițiale.



#### IV.2. Susținerile părții reclamate.

1. Față de cele prezentate în cadrul petiției, reclamatul pune în vedere faptul că Primăria a organizat concurs pentru ocuparea unor funcții publice vacante, în data de 18.05.2009, în conformitate cu prevederile legale.
2. În vederea punerii în aplicare a prevederilor OUG nr.63/2010, Primăria Timișoara a demarat procedura concedierii colective, în conformitate cu prevederile legii 53/2003. La nivelul Direcției Patrimoniu, unde era încadrată petenta, au fost comasate activitățile Biroului Licitații – Contracte, și a Biroului Spații – Terenuri, rezultând Biroul Licitații Contracte și Spații cu altă destinație, fiind modificate atribuțiile acestei structuri și fiind reduse numărul de posturi, de la 12 la 8, după cum urmează: 1 funcție publică de conducere și 3 funcții publice de execuție.
3. Criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, au fost după cum urmează: cumulul pensie – salariu, criteriul profesional, criteriul social.
4. Deoarece petenta cumula pensia cu salariul, i-a fost acordat preaviz prin dispoziția nr.1700/09.09.2010., la care a fost anexată lista tuturor posturilor disponibile din cadrul instituției. Petenta și-a exprimat opțiunea pentru funcția de auditor în cadrul Srviciului Audit Public Intern. În urma analizării solicitării petentei, s-a constatat că nu îndeplinește condițiile de ocupare a funcție în cauză, clasa I grad, profesional superior și a fost eliberată din funcție, din inițiativa angajatorului, din motive neimputabile funcționarului public, ca urmare a concedierii colective.
5. Reclamatul pune în vedere faptul că atribuțiile petentei nu erau în sfera organizării, conducerii coordonării activității. Consideră că aceasta își asumă răspunderea pentru aprecierile la adresa persoanelor nominalizate, aspecte pe care reclamatul nu dorește să le comenteze.

#### V. Motivele de fapt și de drept.

1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că în anul 2009, luna aprilie, intervine între părțile din prezenta cauză, contractul de muncă, prin care petenta este încadrată în funcția de consilier, clasa I, grad profesional asistent, în cadrul Biroului Licitații.
2. Prin Decizia Primăriei Mun. Timișoara, nr.1700/09.09.2010, petenta a fost concediată, având în vedere aplicarea dispozițiilor OUG 63/2010, respectiv criteriul cumulului salariului cu pensia.
3. În drept, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că "*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.*"
4. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** "*Exercitarea oricarui drept prevazut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii*"



politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație” și **paragraful 2** "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

5. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

6. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 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, .....*".

7. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care 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*" (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

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 **exclde ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parag.129).

9. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raporteaza la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau



preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind 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 mai sus. 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. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei 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.

10. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile, sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

11. 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 Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

12. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

13. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

14. Colegiul reiterează 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.

15. 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**).

16. 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 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță „*comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.*”

17. În același sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care prin decizia civilă nr.1530/2009, precum și decizia civilă nr.2758/2009.

18. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

19. În cauza *Coleman vs. Attridge Law, Steve Law*, cât și în cauza *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV*, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să

dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele întezise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 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 că faptele nu constituie discriminare*”

20. Astfel, din analiza dosarului din prezenta cauză, Colegiul remarcă faptul că petenta, în ce privește dispozițiile O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, are în vedere o situație, posibil discriminatorie, prin faptul că în cazul ei au fost avute în vedere dispozițiile legale, în ce privește ocuparea postului precum și cu privire la concediere, pe când, în cazul dnei Z F , reclamații nu au mai înțeles să urmeze dispozițiile legale.

21. Astfel, petenta, în ce privește îndeplinirea condițiilor faptelor de discriminare, prevăzute de art.2 din ordonanță, consideră ca și situație comparabilă, situația dnei Z F .

22. În urma analizei documentelor depuse în prezenta cauză, Colegiul Director al CNCD, constată că cele două situații, presupuse a fi comparabile, din punctul de vedere al îndeplinirii condițiilor faptelor de discriminare, nu sunt asemănătoare, în sensul în care cele două situații diferă, devreme ce petenta a fost concediată, având în vedere criteriul cumulului salariului cu pensia, și nu poate proba faptul că situația pe care o consideră comparabilă, este asemănătoare, respectiv că dna Z F deși cumula salariul cu pensia, a beneficiat de un tratament preferențial din partea reclamatului.

23. Pe cale de consecință, față de lipsa unei situații comparabile, și față de cele prezentate mai sus, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, constată că în prezenta cauză nu poate fi reținută incidența art.2 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 se întrunesc elementele constitutive ale discriminării prin lipsa situației comparabile potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată .
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. 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 

DEZIDERIU GERGELY - Membru 

HALLER ISTVAN - Membru 

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ - Membru 

IOANA POP- Membru 

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru 

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

**Hotarare redactata** de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul. Director  
Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director





**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.

