



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

**HOTĂRÂREA NR.214**  
**din data de 01.06.2011**

**Dosar nr:** 315/2010

**Petiția nr:** 6596 din data de 19.08.2010

**Petent:** O E

**Reclamat:** Bursa de Valori București reprezentată de A D

**Obiect:** Acordarea diferențiată a primelor de Crăciun 2009 și 8 Martie 2010 de către societatea angajatoare Bursa de Valori București .

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

**1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

1.1.1. O E .cu domiciliul în

**1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei**

1.2.1. **SC Bursa de Valori București SA** cu sediul în București, Bd-ul Carol nr.34-36, et.14,sector2

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

2.1. Prin plângerea înregistrată cu nr.6596/19.08.2010, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că prima primită în anul 2009 de Crăciun a fost, în comparație cu cea primită de ceilalți colegi la nivel minim, iar cu ocazia zilei de 8 Martie nu i-a fost acordată primă, deși celelalte colege au primit o asemenea primă în cuantum fix, motivat de faptul că petentei urma să îi înceteze contractul individual de muncă în acea lună.

2.2. În cadrul audierilor din data de 23.09.2010, petenta mărește cadrul procesual, în sesul în care pune în vedere CNCD două noi situații pe care le consideră a fi discriminatorii la adresa acesteia, respectiv încălcarea dreptul la demnitate personală al acesteia, prin circularea unui mesaj în cadrul companiei, prin care o acuză pe petentă de crearea unei stări de „psihoză” cu privire la eventuale probleme de sănătate provocate de radiațiile emantate de antenele de pe acoperișul clădirii, precum și în ce privește concedierea nelegală a acesteia din cadrul Fundației IGC-BVB.

### 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 adresa nr.6801/30.08.2010 a fost citată reclamata A D reprezentantul legal al Bursei de Valori București, iar prin adresa nr.6800/30.08.2010 a fost citată petenta O E

3.3. La audierile din data de 23.09.2010 a fost prezentă petenta, partea reclamată fiind reprezentată prin avocat.

### IV. Susținerile părților Susținerile petentei

1. Prin petiția cu nr. 6596/19.08.2010, petenta sesizează faptul că a fost angajată a Bursei de Valori București în perioada august 2007 – 12.03.2010.

2. Cu ocazia sărbătorilor de Crăciun din anul 2009, societatea Bursa de Valori București a oferit angajaților o primă de Crăciun, petenta primind, împreună cu o altă colegă, care urmau să fie disponibilizate, prima în cuantumul minim al valorii, respectiv 500 lei, în timp ce ceilalți angajați au primit aceeași primă în cuantum de un salariul net. În data de 01 martie 2010 au fost acordate prime pentru ziua de 08 martie 2010, pentru toate salarialele din cadrul unității, în cunatum de 300 de ron, mai puțin pentru pententă și colega acesteia, care urmau să fie disponibilizate.

3. Petenta consideră că măsura concedierii a fost dispusă abuziv.

4. Prin completarea la petiția inițială, în cadrul ședinței de audieri din data de 23.09.2010, petenta pune în vedere că neacordarea primei de 08.martie, a fost dispusă doar în ce o privește pe acesta, precum și pe colega acesteia care urma să fie și ea concediată. În acest sens, petenta depune la dosarul cauzei, copie de pe „fluturașul” de salariu din luna martie, încălcându-se astfel dispozițiile art.5 alin.1,2,3 din Codul Muncii. Petenta consideră că o asemenea primă nu trebuie condiționată și restricționată de nici o evaluare a activității, aceasta reprezentând aprecierea și respectul convenit, pentru respectiva zi.

5. Referitor la prima de craciun, petenta susține că aceasta a fost acordată de către reclamată arbitrar, în baza unor criterii necunoscute de salariații companiei, fără a avea în vedere calificativle obținute de salariați.

6. Deasemenea, consideră că și în acest caz, au fost încălcate dispozițiile art.5 alin.1,2,3 din Codul Muncii.

7. Petenta pune în vedere Consiliului, faptul că anterior celor două momente prezentate în obiectul petiției, au fost două momente care au influențat decizia „abuzivă” a reclamatei.

8. Astfel, în data de 30.09.2010, petenta i-a adus la cunostință reclamtei faptul că are probleme de sănătate din cauza expunerii la radiațiile emise de antenele de pe acoperișul clădirii în care lucrează. În urma amenințărilor de concediere, aceasta a aflat de la un coleg, faptul că reclamata dorește să o concedieze. Ca și probă în acest sens, petenta depune la dosarul cauzei, un email al reclamatei, circulat în cadrul companiei, prin care aceasta recunoaște starea de „psihoză” la

nivelul companiei, generată de problema radiațiilor, responsabil pentru situația creată considerând a fi petenta. Petenta consideră că ceilalți colegi au perceput mesajul ca pe o amneințare și că reclamata a încercat să descurajeze eventuale alte sesizări din partea angajaților, referitoare la situația expunerii la radiațiile antenelor și la problemele de sănătate pe care acestea le provoacă. Petenta consideră că acest comportament manifestat în public, încalcă dispozițiile art.15 din O.G. nr.137/2000, republicată, precum și ale art.6 din Codul Muncii.

9. Petenta pune în vedere că în ce privește concedierea acesteia din cadrul Fundației IGC-BVB, în cadrul căreia reclamata deține funcție de conducere, nu i-a fost adusă la cunoștință decizia de concediere, pentru a o putea ataca în instanță, precum și faptul că nu i-au fost acordate salariile restante. Astfel, petenta susține, și depune probe în acest sens, că reclamata a obligat-o să semneze o declarație prin care aceasta afirmă că „nu mai are vreo pretenție patrimonială sau nepatrimonială împotriva fundației” , pentru a putea intra în posesia salariilor restante.

10. Petenta solicită, având în vedere obiectul prezentei petiții, sancționarea conform O.G. nr.137/2000, republicată a reclamatei. Pune în vedere faptul că nu solicită acordarea retroactivă a primelor sau daune pentru cele prezentate.

#### **Sușinerile reclamatei**

1. Reclamata, prin avocat cu ocazia audierilor din data de 21.09.2010 ridică excepția inadmisibilității petiției prin raportare la dispozițiile art.20 alin.(3) din OG 137/2000, solicitând să se constate că petiția nu îndeplinește condițiile elementare de admisibilitate în sensul că nu se solicită îndreptarea consecințelor faptelor pretinse discriminatorii sau restabilirea situației anterioare, nici nu se solicită sancționarea reclamatei, nefiind de altfel nici motivată în drept.

2. Reclamantul pune în vedere faptul că petiția nu îndeplinește condițiile stabilite de art.11 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, ce privesc conținutul obligatoriu al petițiilor.

3. Mai mult, există pe rolul instanțelor judecătorești un dosar ce are ca obiect contestație la decizia de concediere, introdus de către petentă, aceasta încercând prin prezenta să adune material probatoriu pentru cauza de pe rolul instanței. Pentru acest motiv reclamata consideră că petiția ar trebui respinsă, instanța de judecată fiind cea care ar trebui să se pronunțe cu privire la nerespectarea raporturilor de muncă între petentă și reclamată.

4. Cu privire la fondul petiției, partea reclamată susține că afirmațiile petentei cu privire la acordarea discriminatorie a primelor de Crăciun și 8 Martie sunt neconforme realității, contradictorii, speculative și nedovedite prin niciun mijloc de probă. Deasemnea, reclamata pune în vedere lipsa motivării în drept a petiției.

5. Prin adresa nr.8676/01.11.2010. reclamata pune în vedere faptul că petenta nu îndeplinește obligația impusă de art.20 alin 6 din O.G. nr.137/2000, republicată, în sensul în care aceasta nu dovedește existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. Astfel, reclamat consideră că nu are o obligație legală de „furnizare a unor contra probe.”

6. Cu privire la solicitarea de prezentare a „ștatelor de plată”, reclamata înțelege că aceasta se referă strict la situația petentei. În ce îi privește pe ceilalți salariați din cadrul companiei, reclamat pune în vedere faptul că salariile precum și orice alte drepturi salariale sunt confidențiale, conform obligației impusă de art.158 din Codul Muncii.



7. Cât privește primele acordate la sfârșitul anului 2009, acestea sunt acordate în funcție de performanțele profesionale ale salariaților, precum și de importanța activităților ce revin salariaților din structura BVB. Tradițional sunt denumite „prime de crăciun”, ceea ce conduce la falsa concluzie că acestea ar fi acordate tuturor salariaților din cadrul companiei. Nivelul primelor este confidențial, dar acesta a fost acordat diferit, nivelul minim fiind 500 ron, nivel la care s-au încadrat 4 salariați, printre care și petenta.

8. Prima de 08 martie 2010 a avut o valoare fixă de 300 de ron, fiind acordată tuturor salariaților din cadrul companiei, mai puțin celor care aveau contractul suspendat sau se aflau în preaviz, urmare a desființării postului. Reclamata pune în vedere faptul că nici ea nu a beneficiat de această primă. Petenta se afla în preaviz din data de 10.02.2010, urmând ca raportul de muncă al acesteia să înceteze, fapt pentru care nu a beneficiat de respectiva primă.

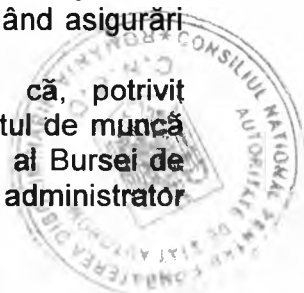
#### V. Motivele de fapt și de drept

1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) reține că, raportat la **primul capăt de cere** al prezentei cauze, respectiv acordarea diferențiată a **primelor de crăciun**, nu a fost făcută în baza niciunui criteriu de evaluare a angajaților sau al unui raport de evaluare întocmit anterior, deși reclamata face referire la acestea, nu depune niciun fel de probatoriu în acest sens. Astfel, Colegiul constată acordarea primei, în cazul petentei, în cuantumul minim stabilit la nivelul companiei.

2. În ce privește **al doilea capăt de cere**, neacordarea primei de **08 martie**, Colegiul reține că petentei nu i-a fost acordată această primă deoarece se afla în perioada de preaviz legal acordată, urmând să îi înceteze contractul individual de muncă ca urmare a desființării postului. Totodată, prin probelor depuse la dosar, se constată că primele au fost acordate diferențiat, că nu există un raport sau o decizie care să stabilească criteriile avute în vedere la acordarea acestor prime, că prima de 8 Martie nu s-a acordat angajaților care aveau contractul individual de muncă suspendat sau erau în perioadă de preaviz și că directorul general este cel care stabilește primele pentru fiecare.

3. Relativ la **capetele de cerere noi**, prezentate în cadrul audierilor din prezenta cauză, Colegiul are în vedere situația în care reclamata, în urma unei discuții avute cu petenta, ce priveau problemele de sănătate cauzate acesteia, de radiațiile emise de antenele de pe acoperișul clădirii în care compania își are sediul, petenta având biroul la unul dintre etajele superioare, respectiv aproape de antenele în cauză, a circulat, în cadrul companiei, un mesaj, email, prin care aceasta vorbește despre o „psihoză” creată la nivelul companiei, de eventuale probleme de sănătate, provocate de emisiile de radiații ale antenelor plasate pe acoperișul clădirii în care își are sediul compania, mesaj prin care reclamată pune în vedere angajaților faptul că au fost făcute măsurători la nivelul clădirii și că nu au fost depistate radiații care să fie emise de respectivele antene, dând asigurări colegilor, în acest sens.

4. Referitor la **ultimul capăt de cerere**, Colegiul constată că, potrivit probatoriului depus în cauză, prin decizia nr.01/28.01.2010, contractul de muncă al petentei în cadrul Fundației „Institutul de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București”, a fost desfăcut, ca urmare a desființării funcției de administrator de programe, post ocupat de către petentă.



5. 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."*

6. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut 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"*.

7. 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.*

8. 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, **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, ....."*.

9. 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).

10. 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).

11. 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 raportează 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.

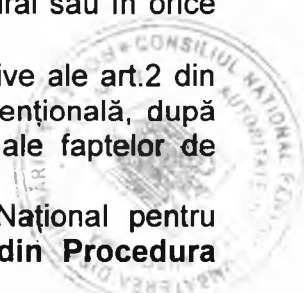
12. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile, sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

13. 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.

14. 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 analoage 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.

15. 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.

16. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura**



**Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

17. În ceea ce privește **excepția de inadmisibilitate** a petiției, ridicată de către reclamată, Colegiul arată că prin petiția introductivă de procedură, a fost chemat să se pronunțe cu privire la fapta de acordare în mod diferențiat, posibil discriminatoriu, a primelor către petentă, prin comparație cu cele acordate celorlalți angajați. Colegiul are, însă în vedere faptul că, în cadrul audierilor petenta mărește cadrul procesual inițial, în sensul în care adaugă noi capete de cerere, respectiv încălcarea dreptului la demnitate personală a petentei, prin circularea unui mesaj în cadrul companiei și nerespectarea dispozițiilor legale ce privesc concedierile, dar are în vedere concedierea din cadrul Fundației mai sus prezentate. Faptul că există un dosar la Tribunalul București Secția Litigii de Muncă nu are nici o relevanță în soluționarea speței de față întrucât obiect al aceluși litigiu este decizia de concediere pe care petenta o contestă ca nelegală și nu discriminarea suferită, motiv pentru care nu se va reține acest aspect.

18. **5.2.2.** Colegiul nu a fost investit cu o cerere de analiză a deciziei de concediere nr. 69/09.02.2010, care într-adevăr este de competența instanțelor de judecată din jurisdicția muncii. În cadrul dosarului nu se analizează legalitatea actului decizional ci conținutul acestuia, dacă instituie un tratament diferențiat între persoane egale și pe o cauză justă.

19. **5.2.3.** În legătură cu faptul că petenta nu își precizează în mod clar cerința din cuprinsul petiției, Colegiul consideră că, așa cum este formulată, aceasta leagă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării de soluționarea unei posibile fapte de discriminare, prevederea din art.20 alin. (3) din OG 137/2000 creând posibilitatea și nu obligația de a solicita, odată cu constatarea discriminării, a înlăturării consecințelor și restabilirii situației anterioare, cu atât mai mult, cu cât, petenta, în cadrul sedinței de audieri completează și acest aspect, în sensul în care motivează, în drept capetele de cerere.

20. Raportat la principiile în materia egalității și a non-discriminării, statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Curtea Europeană de Justiție, Curtea Constituțională a României și la obiectul capătului 4 de cerere, al petiției deduse soluționării, Colegiul Director ia act de **Decizia nr.322/2001**, prin care Curtea Constituțională constată *”în deplină concordanță Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.16 pct.1 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (ratificată de România prin legea nr.30/1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în Cap. VI, intitulat Autoritatea Judecătorească, principiile organizării și înlăturării justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se înlătură prin Curtea Supremă de Justiție (Înalta Curte de Casație și Justiție) și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite*

de lege, compuse din judecători independenți care se supun numai legii..... Curtea reține că justiția este în exclusivitate o funcție a statului, care, potrivit art.125 alin.1 din Constituție, se realizează prin Curtea Supremă de Justiție (Înalta Curte de Casație și Justiție) și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege, fiind exclusă posibilitatea desfașurării de activități de jurisdicție, de către alte structuri sau persoane ori instituții private. Curtea reține, deasemenea, că activitatea de judecată se desfășurează, în numele legii, exclusiv de către membrii acestor instanțe, adică de judecători, întrucât doar cu privire la aceștia se proclamă prin art.123 alin.2/Constituție că sunt independenți și se supun numai legii. În consecință, este exclusă posibilitatea de a se atribui puterea de judecată, împuternicirea de a supune dreptul și altor persoane decât judecătorilor.

21. Astfel, reținem faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit art.16, este „autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte”. Deasemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19 alin.1, care specifică competențele CNCD, „**Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării**”. Deasemenea, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, „**Persoana care se considera discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului**”.

22. Relativ la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și a răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

23. În sensul celor mai sus expuse, cât privește **capătul 4 de cerere**, reținem că CNCD este organ administrativ-jurisdicțional și nu instanță judecătorească, pentru a putea cenzura aspectele de legalitate sau ilegalitate ale actelor emise de către angajatori, în cadrul raporturilor contractuale. Astfel, Colegiul reține că fondul acestui capăt de cerere se referă la nerespectarea dispozițiilor legale ce au în vedere condițiile în care trebuie să se desfășoare concedierile. În acest sens, după cum am evocat în paragrafele anterioare, Colegiul constată neincidenta O.G. nr.137/2000, republicată, în sensul în care faptele prezentate sunt de competența instanțelor de judecată.

24. Pentru aceste motive **se respinge excepția inadmisibilității**, ridicată de către reclamantă, față de toate capetele de cerere, prezentate în petiția introductivă, precum și în ședința de audieri. Considerăm că aspectele sesizate de către petentă, îndeplinesc condițiile prevăzute de procedura internă de soluționare,



precum și faptul că, în ce privește eventualele litigii existente la nivelul instanțelor de judecată, acestea nu pot avea vreo înrăurire asupra petițiilor aflate în fața CNCD, spre soluționare, conform OG 137/2000, republicată, devreme ce CNCD se pronunță asupra laturii contravenționale a faptelor de discriminare, hotărând, cel mult, o amendă contravențională, în timp ce instanța de judecată, în ce privește faptele de discriminare, are competență de a hotărî chiar asupra restabilirii situației anterioare, precum și asupra eventualelor daune, morale sau materiale, pe care fapta de discriminare, cu a cărei soluționare a fost investită instanța de judecată, le-a cauzat.

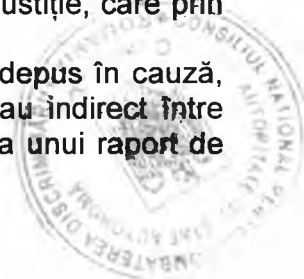
25. Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, 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.

26. 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**).

27. 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 legiutor, 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.*”

28. 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.

29. 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.

30. 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 (nă 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 interzise (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 ”*

31. În ceea ce privește susținerea reclamatei că nu are procedural obligația de a furniza dovezi în contra probă atâta timp cât petenta nu produce probe concrete și concludente în susținerea săvârșirii unei fapte de discriminare, Consiliul amintește prevederile art.20 alin.1, 6 și art.26 alin.3. Astfel în conformitate cu art. 20 alin. 1 din O.G. 137/2000, *„Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul...”* se instituie o **prezumție simplă** de discriminare a petentei la momentul depunerii sesizării. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare, conform propriilor percepții, o supoziție personală pe care o probează sau nu, în funcție de particularitățile fiecărui fapt în parte.

32. Se știe că în cazul conflictelor între angajat și angajator cu atât mai mult angajatului îi va fi dificil să probeze împotriva angajatorului, de aceea și instanțele de judecată plasează sarcina probei angajatorului.

33. În cazul de față petenta a avut convingerea că asupra sa, s-a săvârșit o faptă de discriminare, pe care a sesizat-o Consiliului, instituind o prezumție simplă de discriminare, prin faptele petrecute și relatate, revenind părții reclamate sarcina de a demonta prezumția instituită.

34. Totodată, trebuie reținut că potrivit art. 20 alin.6 din OG 137/2000 *„(6) 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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*. petenta a dovedit un tratament diferit al său în comparație cu ceilalți colegi în acordarea celor două prime, ceea ce este însăși de esența definiției faptei de discriminare – art. 2 alin. 1 „...prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau

preferință...” – revenind mai departe Consiliului sarcina de a analiza întrunirea și a celorlate elemente constitutive, iar reclamatei posibilitatea de a demonta sau nu acuzațiile.

35. Cum Consiliul este autoritate de control cu atribuții administrativ – jurisdicționale de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare în toate domeniile vieții publice și sociale, fără a aduce atingere legislației cadru coexistente, acesta nu a constrâns în nici un fel partea reclamată la încălcarea prevederilor art.158 din Codul muncii, ci, în virtutea atribuțiilor specifice, conferite de legislația specială în vigoare, a solicitat relații, date, documente și informații în scopul aplicării legii. Faptul că s-au solicitat părții reclamate statele de plată corespunzătoare doar perioadelor în care au fost acordate cele două prime în litigiu precum și procedura în virtutea căreia au fost acordate, cuantumul și aspectele considerate ca relevante în acordarea lor, denotă că această cerere a fost făcută exclusiv în scopul soluționării echitabile și temeinice a petiției, reclamata putând să pună la dispoziție cele solicitate chiar fără indicarea nominală a angajaților, necesare fiind doar datele relevante în stabilirea existenței sau nu a unui criteriu sau a unui scop legitim în diferențiere.

36. Acest aspect, de obligativitate a părții reclamate de a pune la dispoziție, atunci când i se solicită, datele considerate relevante în soluționarea cauzei au fost reținute și de către instanțele de judecată cu privire la alte petiții adresate Consiliului.

37. Partea reclamată acordă în preajma **sărbătorii Crăciunului angajaților o primă**, dar în mod diferențiat, petentei acordându-i-se o primă în cuantum minim de 500 lei, în condițiile în care ceilalți colegi au primit prima în cuantum de un salariu. Pentru această diferențiere partea reclamată nu a putut să depună în probatoriu o evaluare a angajaților sau un raport de activitate care să justifice tratamentul aplicat.

38. Cu ocazia **zilei de 8 Martie**, societatea acordă exclusiv angajatelor o primă în valoare fixă de 300 lei, petenta neprimind o astfel de sumă, deși era încă angajata acestei societății, în perioadă de preaviz, contractul individual de muncă încetând ca urmare a desființării postului abia la 12.03.2010, ulterior datei acordării primelor.

39. Se constată că, cu ocazia acordării celor două prime ce fac obiectul plângerii, petenta a fost tratată diferit în comparație cu ceilalți angajați ai societății.

40. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000 republicată, „*art.2(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință...*”, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul aceluiași art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament.

41. Oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță, să existe o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriu.



42. În ceea ce privește capătul de cerere privind acordarea **primei de Crăciun 2009** luând act de jurisprudența Curții Europene de Justiție, care arată că *într-o situație în care mecanismul de acordare a primelor este lipsit de orice transparentă, angajatorul are obligația de a indica criteriile de acordare, în caz contrar putându-se reține efecte discriminatorii*, în cazul sesizat, Colegiul a reținut că sistemul angajatorului, creează premisele unor diferențieri fără justificări obiective, fiind acordat aleatoriu.

43. Cu toate acestea, în cazul petentei **nu s-a putut identifica un criteriu** dintre cele enumerate în art.2 alin.1 din OG 137/2000, în baza căruia tratamentul diferențiat ar fi putut fi considerat tratament discriminatoriu, motiv pentru care, pe acest capăt de cerere Colegiul reține **neincidența art. 2 alin.1** din OG 137/2000 prin inexistență criteriu.

44. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

45. Cu referire la capătul de cerere privind acordarea **primei de 8 Martie 2010**, prin raportare la prevederile art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, privind discriminarea indirectă, unde raportul de cauzalitate între diferențiere și un criteriu interzis nu este direct, însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii, *„Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”*, criteriul aparent neutru al faptului că petenta se afla în preaviz, intră în sfera de aplicabilitate a art.2. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

46. Astfel, se reține că reclamata acordă prima de 8 Martie 2010 doar angajatelor, aceasta fiind acordată exclusiv în considerarea sexului feminin, fără nicio legătură cu rezultatele activității, cu atât mai mult cu cât aceasta se acordă în quantum fix, respectiv 300 lei.

47. Petenta, deși se afla în perioadă de preaviz, avea încă calitatea de angajată a părții reclamante, legislația muncii prevăzând că această calitate de angajat încetează doar la momentul încetării contractului individual de muncă. În perioada de preaviz angajatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de contractul individual de muncă, ceea ce naște o vocație la dreptul de a primi aceeași primă și petentei, în calitatea sa de angajată de sex feminin.

48. Partea reclamată nu a demonstrat că acest criteriu, al perioadei de preaviz, ar fi justificat obiectiv. Afirmatia că petenta urma să nu mai fie angajata firmei nu are relevanță în raport de scopul primei de 8 Martie. Atâta timp cât prima nu a fost acordată în considerarea activității desfășurate ci în considerarea **calității** de angajată femeie, criteriul aparent neutru nu este justificat obiectiv de un scop legitim.

49. Având în vedere cele expuse mai sus, Colegiul constată că neacordarea de către partea reclamată, pe un criteriu aparent neutru (perioada de preaviz), a primei de 8 Martie 2010 petentei, în comparație cu celelalte angajate femei, constituie faptă de discriminare indirectă, în conformitate cu art. 2 alin. 3 coroborat.

cu art. 6 lit. c din OG 137/2000, motiv pentru care se sancționează partea reclamată cu avertisment.

50. În ce privește mesajul transmis în cadrul companiei, de către reclamată, relativ la emisiile de radiații, reținem că dispozițiile art.15 din O.G. nr 137/2000, republicată, nu sunt incidente, relativ la faptele pe care aricolul în cauză le incriminează, având în vedere lipsa unui criteiu de discriminare.

51. Relativ la capătul de cerere ce privește nelegalitatea dispoziției de concediere, din cadrul Fundației IGC-BVB, Colegiul reține neincidența OG 137/2000, față de competența exclusivă a instanțelor de judecată, astfel precum a fost prezentat mai sus.

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. Referitor la solicitarea petentei în ce privește prima acordată de Crăciun, nu se întrunesc elementele constitutive ale Discriminării prin lipsa criteriului potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. În ce privește acordarea primei cu ocazia zilei de 8 Martie, faptele constituie discriminare potrivit art. 2 alin.3 și art.6 lit.c din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Se sancționează partea reclamată cu avertisment, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

3. În ce privește încălcarea dreptului la demnitatea petentei, faptele nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4. Referitor la concedierea nelegală, faptele nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5 Clasarea dosarului.

6. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

7. 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

JURA CRISTIAN - Membru

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ- Membru

POP IOANA- Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA- Membru

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

