



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 353 din 08.09.2011

Dosar nr: 202/2011

Petiția nr: 3563/10.06.2011

Petent: B M V

Reclamat: S.C. Personal Solutions and Consulting S.R.L.

Obiect: Desfacerea contractului de muncă. Domeniu: egalitate în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. Criteriu: înscrierea la masterat.

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentei

I.1.1. B M V

I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. S.C. Personal Solutions and Consulting S.R.L., Bul. Iuliu Maniu nr. 7, Corp A, et. 1, sector 6, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta arată că reclamata i-a desfăcut contractul de muncă pe motivul că s-a înscris la masterat.

III. Procedura de citare

3.1. În conformitate cu art. 20 alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 26.07.2011 (filele 5-6 din dosar).

3.3. La audierea din 26.07.2011 s-au prezentat părțile.

3.4. Cu ocazia audierii s-au solicitat părților concuzii scrise.



IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 3563/10.06.2011** (fila 1 din dosar), arată că a lucrat la societatea reclamată până la data de 12.05.2011 când, pe motivul reorganizării, s-a desființat postul ocupat de ea. Consideră că motivele sunt de natură personală și nu de natură profesională. Arată că societatea reclamată a înființat un post identic la data de 01.04.2011. Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 2-10).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 4690/09.08.2011 (filele 23-34), a depus la dosar probatoriu.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata a depus la dosar adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 4485/27.07.2011** (fila 13 din dosar), prin care arată că petenta a fost concediată în mod individual, iar ulterior concedierii societatea nu a înființat un alt post similar. Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 14-21).

4.2.2. Prin concluziile scrise depuse la dosar, înregistrate cu **nr. 4578/02.08.2011** (fila 22 din dosar) reclamata își menține poziția anterior exprimată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată, la art. 2, oferă următoarele definiții pentru discriminare:

(1) *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.*

[...]

(3) *Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.*

(4) *Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.*

5.1.2. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu



- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

5.1.2.1.1. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, 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 plasate 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*”. Curtea 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).

5.1.2.1.2. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

5.1.2.1.3. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.1.2.1.4. Diferențierea trebuie să se bazeze pe comparația față de alte persoane, grupuri sau comunități (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 3: „*Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile.*”).

5.1.2.2. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „*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*” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „*fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.1.2.3. 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 (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: „*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 [...]*”; **Protocolul 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”).

5.1.2.4.1. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „*în afară cazului în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare*”).

5.1.2.4.2. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.1.2.4.3. Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:



• **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);

• prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

• justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.1.2.4.4. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

5.2.1 Transpunând aceste principii cauzei supuse soluționării, Colegiul director constată că desființarea postului reprezintă o diferențiere, în comparație cu alte persoane angajate la societatea reclamată. Cum a arătat inclusiv reclamata, măsura reducerii personalului a vizat o singură persoană. Comparând fișa postului petentei cu fișa postului înființat la 01.04.2011, se poate observa că ele sunt identice, prin urmare există comparabilitate între cele două angajate, și anume petenta și persoana care a ocupat postul de specialist resurse umane, fiind schimbată doar titulatura postului.

5.2.2. Dreptul afectat este dreptul la muncă. Conform art. 6 lit. a din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...].*”

5.2.3. Reclamatul nu a oferit o justificare obiectivă reală privind desfacerea contractului de muncă a petentei. Pura afirmație cu privire la necesitatea desființării unui post (dar totodată înființarea unui post identic) nu reprezintă o astfel de justificare. Cum s-a arătat la pct. 5.1.2.4.2. justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. Chiar dacă societatea reclamată ar fi dovedit legitimitatea măsurii (și anume necesitatea restructurării societății), trebuia să dovedească inclusiv faptul că prin desfacerea unui contract de muncă și prin înființarea unui post identic acest scop legitim a fost atins prin metode adecvate și, în mod deosebit, necesare.



5.2.4. Cu privire la criteriul invocat de petență, și anume înscrierea la un masterat, Colegiul director consideră că nu există probe suficiente privind legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele prezentate în petiție (desfacerea contractului de muncă). Probatoriul depus după solicitarea concluziilor scrise nu a putut fi luat în considerare.

5.3. În consecință, Colegiul director constată că faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, nu există legătura de cauzalitate între criteriul invocat și desfacerea contractului de muncă.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, nu există legătura de cauzalitate între criteriul invocat și desfacerea contractului de muncă;
2. Clasarea dosarului;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru



HALLER ISTVÁN – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



POP IOANA LIANA – Membru



VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru



VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru



Data redactării: 21.09.2011

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

