



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 440**  
**din 15.11.2011**

**Dosar nr: 229/2011**

**Petiția nr: 3860/28.06.2011**

**Petent: S M**

**Reclamat: CFR Marfă — Centrul Intermodal de Marfă București**

**Obiect: Desfacerea contractului de muncă din cauza dizabilității.**

**I. Numele și domiciliul părților**

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

I.1.1. S M , Str.

**I.2. Numele și sediul reclamatului**

I.2.1. CFR Marfă — Centrul Intermodal de Marfă București, Str. Piața Gării de Nord nr. 1-3, sector 1, București.

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

2.1. Petentul arată că este o persoană cu dizabilitate și i s-a desfăcut contractul de muncă la data de 07.06.2011.

**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. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) a solicitat puncte de vedere din partea reclamatului (fila 3 din dosar).

3.3. Părțile au fost citate pentru data de 06.09.2011 (filele 22-23).

3.3. La audierea din 06.09.2011 s-a prezentat reclamatul.



## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, persoană cu dizabilitate, prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3860/28.06.2011** (fila 1 din dosar) arată că reclamatul l-a anunțat în data de 08.06.2011 privind desfacerea contractului de muncă. A avut o relație de muncă timp de 21 de ani cu reclamatul, fără abateri disciplinare. Depune acte la dosar în susținerea celor afirmate (fila 2 din dosar).

### 4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul a depus la dosar **Adresa nr. 1339/04.08.2011**, înregistrată la CNCD cu **nr. 4671/08.08.2011** (filele 4-6 la dosar) prin care arată că a avut loc o reducere de personal din cauza restructurărilor impuse de situația economică. Au fost desființate 6 posturi de manevrant vagoane, cu respectarea legislației în vigoare. Măsura afecta doi soți care lucrează la aceeași unitate, fiind desfăcut contractul de muncă al petentului, el având salariu mai mic. Depune acte la dosar în susținerea celor afirmate (filele 7-21 din dosar).

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director constată că petentului, persoană cu dizabilitate i s-a desfăcut contractul de muncă. Reclamatul susține că desfacerea contractului de muncă a fost efectul reducerii personalului din cauza restructurărilor impuse de situația economică. Au fost desființate 6 posturi de manevrant vagoane, cu respectarea legislației în vigoare. Măsura afecta doi soți care lucrează la aceeași unitate, fiind desfăcut contractul de muncă al petentului, el având salariu mai mic.

5.2. **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.*



#### 5.2.2. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- fără să existe o justificare obiectivă.

5.2.2.1.1. 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).

5.2.2.1.2. 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*”.

5.2.2.1.3. 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.

5.2.2.1.4. 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.*”).

5.2.2.1.5. Colegiul director constată că petentului i s-a desfășurat contractul muncă, similar și altor persoane, totodată s-a desfășurat contractul de muncă al tuturor persoanelor care au avut activități identice.

5.2.2.2.1. 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.

5.2.2.2.2. Colegiul director constată că petentul a invocat criteriul dizabilității.

5.2.2.2.3. Din motivarea depusă de partea reclamată privind desfacerea contractului de muncă reiese că dizabilitatea petentului nu a avut relevanță în decizia de concediere.

5.2.2.2.4. În această situație nu există un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptele imputate reclamatului, astfel faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare.



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 **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 2;
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

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării: 17.11.2011**

**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.

