



**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

**HOTĂRÂREA NR. 65
din 28.01.2015**

Dosar nr.: 533/2014

Petiția nr.: 5921/04.09.2014

Petent: N A

Reclamat: Asociația Uniunea Națională a Artiștilor din România
(UNART)

Obiect: petenta sesizează faptul că a fost concediată în mod
nejustificat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. N A ,

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

I.2.1. Asociația Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART),
loc. București, Calea Dorobanților, nr. 50, sector 1

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

2.1. Petenta sesizează faptul că a fost concediată în mod nejustificat de
către partea reclamată.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și
sanționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările
ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a
îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5921/17.09.2014 a fost citat petenta, iar prin adresa
nr. 6236/17.09.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de
Consiliu, la data de 29.09.2014.

3.3. Procedură legal îndeplinită.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că a fost angajată la data de 14.05.2014, pe postul de Secretar General în cadrul Asociației Uniunea Națională a Artiștilor din România, UNART, conform contractului individual de muncă înregistrat în Registrul General de Evidență a Salariaților sub nr.24/14.05.2014. Conform capitolului L, lit.a din contractul individual de muncă mai sus menționat, a fost stabilită o perioadă de probă de 90 zile calendaristice. În data de vineri 11.07.2014, în jurul orelor 14,45 petentei i-a fost înmănată Notificarea/Decizie nr. 01 din data de 10.07.2014 prin care era anunțată de Administratorul General al Asociației Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART) că, începând cu data de 01.08.2014, contractul său de muncă cu Asociația Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART) încetează conform art. 31, alin.3 din Codul Muncii.

4.1.2. Petenta apreciază că această decizie este profund neîntemeiată, atât pentru considerente de ordin profesional, cât și pentru considerente de ordin personal.

4.1.3. Petenta arată că deține specializarea necesară ocupării postului de secretar general. Este licențiată în științe economice, specializarea administrație publică, are diplomă de master, perfecționări în Psihologie/Managementul organizațional și al resurselor umane, Auditor în domeniul calității, Manager al Sistemului de Management al Calității.

4.1.4. Petenta precizează că are cunoștințe în domeniul managementului cultural, competență în negociere cu terții, autoexigență profesională, responsabilitate, inițiativă, spirit de echipă, capacitatea de rezolvare eficientă a lucrărilor complexe, competență în domeniul relațiilor publice.

4.1.5. Potrivit fișei postului de secretar general UNART, atribuțiile petentei constau în următoarele: respectă prevederile din Statutul Asociației și din Regulamentul de Organizare și de Funcționare (ROF) al Asociației și al departamentelor din cadrul acesteia; contribuie profesional la activitatea specifică a Asociației și la climatul de lucru în echipă; urmărește reactualizarea permanentă a Bazei de Date întocmită de consilierii de specialitate necesară bunei desfășurări a activității specifice a Asociației; asigură legături în țară și străinătate prin: e-mail/fax/corespondență pentru proiectele și programele specifice ale Asociației, asigură relația de lucru interdepartamentală cu toate structurile Asociației pentru buna desfășurare a activității specifice a acesteia, precum și cu orice alte entități; asigură continuitatea la aceeași cotă de înaltă performanță profesională sistemul de lucru cu toți membrii/beneficiarii/partenerii Asociației, români sau străini, asigură documentația necesară pentru Adunările Generale și ale Consiliului Director pe care o supune spre avizare și duce la îndeplinire hotărârile și deciziile luate împreună cu Administratorul General și cu personalul din cadrul Asociației; promovează pe plan intern și pe plan extern, prin mijloace convenționale și prin mijloace neconvenționale, specificul activității Asociației; asigură comunicarea și circuitul documentelor pentru asigurarea specificului activității Asociației, contribuie la consolidarea și la dezvoltarea imaginii Asociației în raport cu terții, persoane juridice și persoane fizice.



4.1.6. Petenta arată că deși a luat cunoștință de conținutul fișei postului abia la 11.07.2014, consideră că și anterior acestei date și-a achitat întru totul de obligațiile ce îi reveneau.

4.1.7. Potrivit fișei postului petenta avea relații ierarhice de subordonare față de Adunarea Generală, Consiliul Director, Administratorul General, însă sarcinile i-au fost trasate în exclusivitate de doamna E M C, față de care, potrivit fișei postului, nu avea nicio relație de subordonare ierarhică. Cu toate acestea petenta consideră că le-a îndeplinit întocmai, deși termenele, cât și climatul de lucru impuse de aceasta erau total inadecvate realizării obiectivelor stabilite. Modalitatea de lucru utilizată de doamna E M C este caracterizată de amenințări cu procuratura, poliția și diverse sancțiuni pecuniare (micșorări de salarii cu 10%, amenințări cu concedierea), exercitarea de presiuni sistematice, sarcini de lucru distribuite haotic, arbitrar și fără un termen de îndeplinire clar.

4.1.8. Petenta caracterizează comportamentul doamnei E M C ca fiind autoritar, dictatorial, iar intoleranța, jignirile aduse la cea mai mică și neînsemnată greșală nu făceau decât să amplifice tensiunea și nemulțumirea angajaților. Dovadă în acest sens stau demisiile înregistrate într-un interval scurt de timp, petenta fiind a treia persoană angajată pe postul de secretar general UNART din ianuarie și până în mai 2014.

4.1.9. Mai mult, petenta arată că nerespectându-se structura ierarhică a organizației, ci exclusiv dispoziția doamnei C care era extrem de schimbătoare, sarcinile impuse de aceasta erau contradictorii. Astfel, deși numea ca responsabil pentru îndeplinirea unei sarcini, o anumită persoană, cel chemat la „ordine” cu privire la acea sarcină era o cu totul altă persoană.

4.1.10. Petenta menționează că există și considerente de ordin personal și precizează că a acceptat să facă parte din echipa asociației la rugămintea expresă a doamnei C care și-a manifestat disponibilitatea de a o angaja pe postul de Secretar General având în vedere CV-ul său și recomandarea unor persoane din anturajul dumneaei. Faptul că domeniul din care venea petenta nu avea legătura cu cel în care urma să activeze nu constituia un dezavantaj, ci dimpotrivă. Dorința acesteia manifestă a fost aceea de a forma o echipă de conducere de la zero, aspectele de specificitate ale domeniului urmând a fi asimilate pe parcurs, sub directă sa îndrumare. De altfel, încă de la prima convorbire telefonică și ulterior la prima întâlnire cu doamna C petenta i-a precizat faptul că în cadrul sindicatului se ocupa de o fundație de întrautoare a membrilor, fundație pe care o gestiona în întregime, pe care a susținut-o încă de la înființare, ocupându-se de tot ceea ce ținea de buna sa funcționare, de la primirea documentelor, verificarea și aprobarea lor inițială, până la efectuarea ordinelor de plată și a plăților efective către membrii de sindicat, petenta având drept de a doua semnătură în bancă.

4.1.11. Petenta precizează că în instituția în care a lucrat timp de cinci ani, în cadrul Biroului Executiv Central al unui sindicat cu peste 50.000 de membri, s-a bucurat de aprecierea și respectul colegilor săi și a conducerii, privind calitățile sale profesionale și umane. Petenta arată că persuasiunea doamnei C, promisiunile acesteia, care au reușit să o convingă să renunțe la un serviciu stabil, care îi oferea siguranța materială, profesională și satisfacții pe măsură, s-au dovedit în foarte scurt timp a fi amăgitoare. La nici o lună de la semnarea contractului de muncă, i s-au adus acuze grave și



nefodate, deși perioada promisă de acomodare cu noul loc de muncă era de 6 luni. Astfel, a fost criticată pentru felul în care au fost redactate documente interne ale asociației, dar acele documente au fost întocmite, aprobate și înregistrate, cu mult timp înainte de a veni petenta în organizație. De asemenea, petenta a fost acuzată că am adus grave deservicii asociației în relația cu ORDA, deși petenta nu avea drept de decizie în acest sens.

4.1.12. Petenta arată că neținând cont de toate aceste aspecte și fără a fi lăsată să lămurească situația ivită și total nejustificat, doamna C , în cadrul Consiliului Director din 23.06.2014 a propus sancționarea petentei, cu retrogradarea pe un post inferior, de consilier pe probleme de mandate de gestiune și repertorii și reducerea salariului net de la 2200 lei la 1500 lei, începând cu 01.07.2014. Petenta a contestat la Consiliul Director al UNART decizia dânzei (care legal nu are nici o funcție de conducere în cadrul asociației și nu poate retrograda sau demite personal, dar în realitate dumneaei ia toate deciziile legate de UNART privitor la politica de personal, politica internă, documente, etc), iar Consiliul Director nu a fost de acord cu această propunere, domnul președinte al Consiliului Director UNART nesemnând decizia. Astfel, petenta a rămas în continuare pe postul de Secretar General.

4.1.13. Petenta susține că, în aceste condiții, din acel moment, doamna C a pornit un război psihologic împotriva sa, concretizat prin excluderea sistematică a petentei de la informările privind acțiunile desfășurate de asociație. Petenta precizează că se trimit e-mailuri cu informații, cu puncte de vedere tuturor membrilor Consiliului Director UNART și tuturor angajaților UNART, cu excepția sa. Dacă până la acea dată primea e-mailuri, i se cerea punctul de vedere, ulterior acest lucru a încetat. Angajații au fost instruiți să nu colaboreze cu mine astfel încât, dacă petenta dorea să se implice în rezolvarea unor probleme sau să ajute la documente, i se spunea că nu este nevoie de ea și nu avea voie să mai lucreze la nici un dosar, la nici un act.

4.1.14. Petenta consideră că se dorea ca astfel să-și dea demisia, la fel cum au procedat și ceilalți angajați înaintea sa. Deoarece petenta nu a făcut acest lucru, doamna C s-a dus la administratorul general UNART pe care l-a convins să o concedieze pe petentă. Astfel, în data de 11.07.2014 petentei i-a fost înmănată Notificarea/Decizie nr.01 din data de 10.07.2014 prin care era anunțată de Administratorul General al Asociației Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART) că, începând cu data de 01.08.2014, contractul său de muncă cu Asociația Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART) încetează conform art. 31, alin. 3 din Codul Muncii.

4.1.15. Petenta arată că s-a documentat și a studiat foarte bine legislația referitoare la activitatea specifică a asociației, inclusiv în timpul său liber, pe baza unui efort deosebit de intens, uneori chiar neglijându-și familia, copilul de patru ani, de care s-a ocupat mama petentei, cu toate că aceasta este foarte bolnavă. Petenta subliniază că a făcut aceste eforturi, deoarece este obișnuită să se ridice la standarde superioare de calitate a muncii prestate.

4.1.16. Petenta semnalează faptul că se află într-o situație fără ieșire și fără precedent pentru ea, aceea de a nu putea să asigure necesarul de minimă subzistență familiei sale și fiului meu de 4 ani. Petenta menționează că este nevoită să îl crească singură, are contractate credite și o serie de datorii.



pe care nu le mai poate onora în această situație. Mai mult, petenta arată că a suferit o intervenție chirurgicală de amputare, iar stresul în care a fost nevoită să lucreze și presiunile psihice la care a fost supusă, s-au repercutat negativ asupra stării sale de sănătate.

4.1.17. Petenta arată că doamna E C știa toate aceste lucruri înaintea venirii petentei la UNART, deoarece petenta i-a spus de mai multe ori că nu poate pleca de la un loc de muncă sigur, stabil și bine plătit, dacă nu e ceva foarte serios, deoarece are responsabilități față de familie și copil, și creditele respective. Petenta menționează că doamna E C a asigurat-o că totul este foarte serios, că dânsa este o persoană de cuvânt, că nu se "joacă cu lucrurile astea și nu spune vorbe în vânt", ceea ce a determinat-o să vină la UNART, crezând în cuvântul și onestitatea dumneaei.

4.1.18. Petenta menționează că toată situația creată, începând cu acțiunea de retrogradare a sa pe un post inferior și culminând cu demiterea fără vreun avertisment sau explicație i-a afectat foarte mult starea de sănătate. În plus, este afectat și copilul său, iar petenta este pusă în postura să nu-i mai poată asigura hrana de zi cu zi, educația necesară, îngrijirea sănătății, să nu-i mai poată asigura traiul minim de subsistență. La toate acestea se adaugă restul facturilor de zi cu zi, creditele contractate.

4.1.19. Petenta subliniază faptul că situația sa nu este una singulară în asociație. Petenta este al treilea secretar general angajat în cursul anului 2014, nevoit să părăsească instituția din motive ce nu țin de calitatea serviciilor prestate, primii doi dându-și demisia. Motivul pentru care, în cazul său s-a concretizat într-o decizie/notificare de încetarea a contractului de muncă a fost acela ca, în pofida tuturor presiunilor exercitate a refuzat să își dea demisia, întrucât a considerat și consideră că și-a îndeplinit cu profesionalism atribuțiile ce îi reveneau.

4.1.20. Petenta arată că în data de 18.07.2014 când a ajuns la serviciu nu a putut intra în birou, acesta fiind încuiat fără ca petenta să fi fost anunțată, din ordinele doamnei E C Petenta a încercat să lămurească situația și să găsească cheile pentru a intra și a-și desfășura activitatea, dar i s-a comunicat că nimeni nu are voie acolo până nu se întorc din concediu fetele de la mapare și cheile au fost date doamnei C Petenta semnaleză că, din acel moment, nu mai are acces în propriul birou, deși, conform notificării, contractul său de muncă încetează la 01.08.2014. Petenta a putut să-și recupereze lucrurile personale doar în prezența altei colege, acțiune ce arată o totală lipsă de respect față de un membru al conducerii UNART. În plus, petentei i-au fost aduse grave prejudicii de imagine și autoritate față de ceilalți angajați, fiind tratată ca o infractoare prin faptul că a intrat însoțită în propriul birou.

4.1.21. Având în vedere cele menționate mai sus, dar și competența sa profesională, dedicarea și aderarea sa la obiectivele și valorile UNART, petenta consideră că s-a achitat cu profesionalism de sarcinile ce îi reveneau și și-a îndeplinit obiectivele specifice postului de Secretar General al UNART. Petenta respinge ca fiind total neîntemeiată Notificarea/Decizia nr.01 din data de 10.07.2014 prin care a fost anunțată că, începând cu data de 01.08.2014, contractul său de muncă cu Asociația Uniunea Națională a Artiștilor din România (UNART) încetează conform art. 31, alin. 3 din Codul Muncii și



solicită ajutor în rezolvarea situației sale pentru a fi reangajată în cadrul UNART.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care invocă excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și, în subsidiar, în cazul în care se va respinge excepția, solicită să se constate petiția ca fiind neîntemeiată.

4.2.2. Raportat la excepția de necompetență materială invocată, partea reclamată arată că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este o autoritate de stat, autonomă, ce își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Acesta este responsabil cu aplicarea și controlul respectării dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, atribuțiile, competența și organizarea acestuia fiind reglementate în același act normativ. Potrivit art. 2 alin. 1 din actul normativ menționat: "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." De asemenea, în aceeași Ordonanță, art. 7 sancționează contravențional fapta angajatorului de a discrimina o persoană pe motivul că aceasta: "aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă," printre altele. Partea reclamată consideră că enumerarea cazurilor ce pot constitui discriminare este limitativă.

4.2.3. Partea reclamată consideră că din petiție se poate observa faptul că petenta, prin faptele și motivele expuse, formulează, de fapt, o contestație împotriva deciziei de concediere, aceasta solicitând chiar reintegrarea sa pe postul deținut anterior în cadrul UNART și nu susține niciun motiv concret de existență a unei discriminări pe motivele enumerate anterior, fapt ce nu poate atrage competența Consiliului în soluționarea petiției. Mai mult, petenta a înaintat chiar o cerere de chemare în judecată pe rolul Tribunalului București în Dosarul nr. 26785/3/2014 Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, ceea ce dovedește faptul că situația prezentată este un litigiu de muncă și nicidecum un caz de discriminare.

4.2.4. Atât legislația națională, cât și cea europeană stabilesc criterii clare și limitative pentru calificarea unei situații sau măsuri ca fiind discriminatorie. Convenția Europeană a Drepturilor Omului stabilește în art. 14 faptul că orice formă de discriminare este interzisă. Curtea Europeană a Drepturilor Omului în interpretarea acestui articol în cazul diferitelor spețe înfățișate, a stabilit faptul că, pentru a exista discriminare, trebuie îndeplinite



mai multe condiții cumulative: să existe diferențiere de tratament în situații analoge și comparabile, fără ca acestea să aibă justificări obiective și rezonabile, adică fără să aibă un scop legitim și fără să respecte un raport de proporționalitate între scopul urmărit și mijloacele de îndeplinire a acestuia (cauzele Fredim c. Suediei; Hoffman c. Austriei, Spadea și Scalamarino c. Italiei).

4.2.5. Din situația prezentată în petiție nu reiese în mod cert pe ce criteriu fosta angajată a părții reclamate a fost discriminată și nici nu sunt prezentate probe în sensul existenței unei așa-zise discriminări, în ceea ce privește considerentele de ordin profesional expuse de petentă, trebuie avute în vedere scopul pentru care a fost instituită perioada de probă. Așa cum precizează Codul muncii, perioada de probă are rolul de a verifica aptitudinile angajatului pentru postul pe care îl ocupă. Faptul că cineva are studiile necesare pentru a lucra într-o anumită funcție sau post nu îl face în mod automat și competent pentru acel loc de muncă și, cu atât mai mult, o concediere pe considerente de ordin profesional nu poate constitui o formă de discriminare, așa cum este prevăzut și în Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, adoptată la 25 iunie 1958 în cadrul Conferinței generale a Organizației Internaționale a Muncii, care prevede că: "în considerarea dispozițiilor art. 2, diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări".

4.2.6. De aceea, și legiuitorul român a ales să reglementeze această situație de acomodare cu locul de muncă, de învățare a noilor atribuții și de perfecționare a competențelor deja deținute.

4.2.7. Referitor la organizarea ierarhică și la relația de subordonare incertă pe care o invocă petenta, partea reclamată menționează faptul că, în cadrul oricărei instituții, autorități sau societăți, ca și în cazul părții reclamate, există instituția delegării de atribuții. Este, astfel, posibil ca o altă persoană decât cea care ar fi responsabilă, conform organizării ierarhice, să stabilească sarcini pentru angajați. Faptul că fosta angajată a primit sarcini de la o altă persoană decât cea competentă conform organigramei nu reprezintă caz de discriminare deoarece nu este bazat pe niciunul din motivele enumerate în O.G. nr. 137/2000. Susținerile fostei angajate cu privire la modalitatea de lucru, la acuzele și tratamentul pe care l-ar fi avut din partea doamnei E M C sunt lipsite de dovezi și/sau de temeii, în plus, un angajat nu se poate opune sau critica modul în care o persoană ierarhic superioară decide să organizeze activitatea, susținând că a fost discriminat, atât timp cât aceasta nu depășește limitele de legalitate.

4.2.8. Referitor la excluderea de la anumite activități a petentei, trebuie avut în vedere faptul că politica organizatorică adoptată de UNART nu poate fi invocată ca motiv de discriminare, orice angajator având dreptul de a-și organiza activitatea așa cum consideră a fi necesar și eficient și, mai mult, nu orice diferență de tratament este automat și discriminare.

4.2.9. Referitor la situația concedierii, petenta, fostă angajată UNART, se află într-o gravă eroare de drept în susținerea memoriului său. Acesta eroare este dată de faptul că decizia de concediere a fost întemeiată pe art. 31 alin. 3 C.M., ceea ce înseamnă că angajatorul are dreptul să înceteze contractul de muncă în mod unilateral, fără preaviz, printr-o notificare scrisă, chiar și nemotivată, atât timp cât perioada de probă este încă în derulare sau



la sfârșit. Contractul de muncă a început să producă efecte juridice din data de 14.05.2014, ceea ce înseamnă că perioada de probă de 90 de zile s-ar fi încheiat în data de 13.08.2014, la momentul concedierii, angajata fiind încă în perioada de probă.

4.2.10. Susținerile petentei conform cărora decizia de concediere este nemotivată sunt nefondate, în această situație angajatorul nefiind obligat să își motiveze decizia, reglementările din Codul muncii referitoare la încetarea contractului în timpul perioadei de probă fiind aplicabile. Din memoriu reiese faptul că petenta și doamna C E M se cunoșteau dinaintea încheierii contractului de muncă, aspect neconform cu realitatea, nedemonstrat și nerelevant, iar acest aspect nu poate avea repercusiuni în cadrul raportului juridic dintre petentă și UNART. Raportul de muncă se rezumă strict la relațiile profesionale dintre cele două părți, fără implicații personale și fără a se cere realizarea unor promisiuni făcute în afara acestui raport juridic, astfel că susținerea conform căreia angajatei i s-a promis o "perioadă de acomodare" cu noul loc de muncă de 6 luni nu poate fi fondată, deoarece, pentru a fi valabil, contractul de muncă se încheie în formă scrisă, orice modificare a acestuia trebuind a fi făcută tot în formă scrisă. Mai mult, durata maximă a perioadei de probă nu poate fi modificată prin convenția părților, acestea putând stabili doar o durată mai redusă, astfel că perioada de 6 luni la care petenta face referire nu poate fi considerată altceva decât o afirmație a sa care nu beneficiază de protecție juridică.

4.2.11. Cu privire la susținerile petentei, conform cărora doamna C E M ar fi încercat să îl convingă pe administratorul general să o concedieze, dar și că ar fi convins-o să renunțe la fostul loc de muncă și să se angajeze ca secretar general la UNART, partea reclamată este de părere că aceste afirmații sunt și ele nefondate și lipsite de dovezi. În primul rând, angajatorul are dreptul de a înceta contractul de muncă, iar dacă se consideră că decizia de concediere este nelegală, angajatul poate ataca decizia în instanță. În al doilea rând, angajatul are dreptul de a-și alege în mod liber locul de muncă și nimeni nu îl poate obliga să presteze o muncă sau să ocupe un anumit post. Decizia de a renunța la vechiul loc de muncă și de a se angaja ca secretar general la UNART i-a aparținut exclusiv petentei, neexistând probe din care să reiasă că a fost obligată să facă aceste lucruri.

4.2.12. De altfel, doamnei C E M, în calitate sa de consilier general al Consiliului Director UNART, nu îi pot fi imputate lipsurile financiare sau instabilitatea unuia loc de muncă pe care fosta noastră angajată le invocă, aceste circumstanțe, deși lamentabile, nu sunt relevante pentru soluționarea acestui conflict de muncă, așa cum nu sunt relevante nici situațiile din viața de familie a petentei.

4.2.13. Nu în cele din urmă, fosta angajată UNART precizează în memoriul adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că această concediere este "acoperită legal". Acest lucru atestă că petenta este pe deplin conștientă de legalitatea concedierii, toate aceste demersuri fiind doar rodul nemulțumirilor sale personale, nicidecum o discriminare, așa cum reiese din faptul că petenta a ales să se adreseze Consiliului.

4.2.14. Partea reclamată solicită, în principal, admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului și, în subsidiar, în cazul în care se va respinge excepția, constatarea faptului că petiția este neîntemeiată.



V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la o posibilă discriminare a petentei care consideră că a fost concediată în mod nejustificat.

5.2. Partea reclamată invocă *excepția de vădită necompetență* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, aspectele sesizate fiind de competența instanței de judecată. Față de excepția invocată Colegiul director se pronunță în sensul respingerii acesteia.

5.3. Pe fond, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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 petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței 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,,.

5.5. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu



modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, 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, folosinței 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.

5.7. În speță, petenta sesizează faptul că se consideră discriminată deoarece apreciază că a fost concediată în mod nejustificat, dar nu precizează niciun criteriu care ar sta la baza aspectelor pe care le supune analizei și deciziei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

5.8. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare.

5.9. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută existența unui criteriu de discriminare pe baza căruia să se poată constata săvârșirea unei fapte de discriminare.

5.10. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește criteriul invocat de petentă*.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de partea reclamată;
2. pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. o copie a hotărârii se va trimite părților.



VI. Modalitatea de plată a amenzii

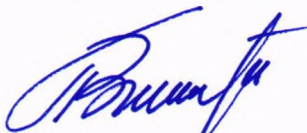
Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

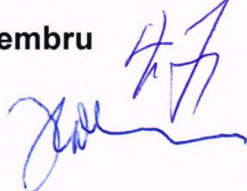
Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare**, republicată și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Bertzi Theodora – membru



Gheorghiu Luminița – membru



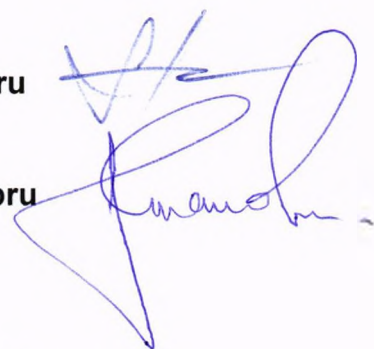
Haller István – membru



Stanciu Claudia Sorina – membru



Vasile Alexandru Vasile – membru



Data redactării: 10.02.2015

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

