



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

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 9**  
**din 16.01.2013**

**Dosar nr:** 449/2012

**Petiția nr:** 5099/18.10.2012

**Petent:** G.V.

**Reclamată:** Opera Națională din Iași

**Obiect:** Desfacerea contractului de muncă. Criteriu: conflict anterior.  
Domeniu: egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

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

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

1.1. G.V.

**I. 2. Numele și sediul reclamatei**

1.2.1. Opera Națională din Iași

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

2.1. Petentul arată că reclamatul i-a desfăcut contractul de muncă, întrucât anterior i s-a mai desfăcut contractul de muncă dar ca efect al unei decizii de instanță trebuia reangajat. Desfacerea contractului de muncă, considerat a fi discriminatoriu, a intervenit în urma plecării în concediu conform cutumelor existente la instituția reclamată.

**III. Citarea părților**

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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 27.11.2012 la sediul Consiliului Național pentru Combatrerea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierile din data de 27.11.2012 s-a prezentat petentul.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul, prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5009/18.10.2012**, arată următoarele:

- după instalarea unui nou manager în anul 2011 au fost concediate un număr de 13 persoane, printre care și petentul;
- a atacat concedierea în fața instanței de judecată, care a anulat decizia de concediere;
- a fost reangajat la data de 26.06.2012;
- conform cutumei din instituție, și-a luat concediul de două luni;
- la revenirea din concediu a constatat că a fost trecut nemotivat pe luna august, și i s-a desfășurat contractul de muncă, deși și alții au fost în concediu conform cutumei.

4.1.2. Cu ocazia audierii petentul a explicat că întregul personal artistic beneficiază de concediu conform cutumei în perioada de vară în care nu există spectacole, iar ulterior semnează condica de prezență. Și alții au procedat ca atare, dar numai lui i s-a desfășurat contractul de muncă pentru absențe nemotivate, nepermițându-i să semneze condica.

##### **4.2. Susținerile reclamatului**

4.2.1. Reclamatul, prin **Adresa nr. 3176/27.11.2012**, înregistrată la CNCD cu **nr. 5850/28.11.2012**, arată următoarele:

- petentul a fost informat prin **Decizia nr. 1927/29.06.2012** privind durata concediului;
- petentului i s-a desfășurat contractul de muncă în urma absențelor nemotivate;
- noul manager al instituției nu mai permite luarea concediului conform cutumei anterioare.

#### **V. Motivele de fapt și de drept**

5.1. Colegiul director constată că la insituția reclamată a existat cutuma de a beneficia de concediu prelungit. Petentului i s-a desfășurat contractul de muncă după ce anterior i s-a mai desfășurat în mod nelegal contractul de muncă și a fost reangajat, ca efect al deciziei instanței de judecată. A doua desfacere a contractului de muncă s-a datorat absențelor nemotivate de la serviciu. Colegiul director constată că noul manager a fost numit în mai 2011, an în care cutuma

nu a fost schimbată, permițând angajaților prelungirea concediului peste concediul legal de odihnă.

5.2. Colegiul director constată că partea reclamată nu a probat următoarele elemente relevante ale cauzei:

- trimiterea unor informări privind durata concediului către toți angajații instituției;

- prezența la serviciu, conform programului zilnic de activitate, al persoanelor angajate ale căror contracte de muncă nu au fost desfăcute;

- informarea petentului după câteva zile de absențe nemotivate să se prezinte la serviciu.

5.3. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în conformitate cu art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 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.”* Conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, fiecare parte trebuie să probeze ceea ce are posibilitatea de a proba (**Cauza D.H. împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007).

5.4. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: *„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.”*

5.5. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.6. Chiar dacă definiția discriminării directe, nici prin **O.G. nr. 137/2000**, nici prin directivele Uniunii Europene în domeniu, nu conține elementul de justificare obiectivă, ea poate fi analizată în conformitate cu jurisprudența CEDO.

5.7. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de

tratament juridic 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).

5.8. 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.*”).

5.9. Colegiul director constată că petentul a invocat o comparație cu colegul Dumitriu Leonard care, în mod similar, a respectat cutuma și și-a prelungit concediul (lipsind astfel nemotivat), însă contractul lui de muncă nu a fost desfăcut. Luând în considerare cele arătate la pct. 5.3., se constată că partea reclamată nu a probat contrariul, deși ar trebui să dețină probe în acest sens.

5.10. În concluzie Colegiul director constată că există o situație de diferențiere între petent și alte persoane, care și-au prelungit concediul peste cel legal dar ale căror contracte de muncă nu au fost desfăcute.

5.11. 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** (în continuare **Protocolul nr. 12**), 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.

5.12. Colegiul director constată că petentul invocă criteriul conflictului anterior care a existat între el și partea reclamată: desfacerea anterioară a contractului de muncă, obligarea la reangajare. Între reangajarea și a doua desfacere a contractului de muncă a trecut un timp extrem de scurt (în special perioada de concediu). Partea reclamată nu a probat că altele ar fi fost motivele desfacerii contractului de muncă, din moment ce altor persoane, care au lipsit de la serviciu în mod similar petentului, nu au suferit astfel de consecințe.

5.13. În concluzie Colegiul director arată că există un criteriu, cel al conflictului anterior, privind diferențierea.

5.14. 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 nr. 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”).

5.15. Dreptul atins este dreptul la muncă, garantat de **Constituția României** și prin legislația muncii.

5.16. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Desfacerea contractului de muncă al petentului reprezintă discriminare directă, întrucât s-a realizat prin deosebire față de alte persoane aflate în situație comparabilă, datorită conflictului anterior dintre părți, care a avut ca efect restrângerea dreptului la muncă.

5.17. justificare obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. 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). În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Privind justificarea obiectivă, prin jurespundența 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).

5.18. Colegiul director constată că în aparență există o justificare obiectivă: petentul a lipsit în mod nemotivat de la serviciu. Însă o astfel de justificare

obiectivă trebuie raportată la comportamentul reclamatului față de alte persoane aflate în situație comparabilă: de ce a fost justificat obiectiv desfacerea contractului de muncă al petentului, dar nu și a altor persoane? În mod evident sancționarea doar a unora pentru absența de la locul de muncă nu este o măsură adecvată pentru atingerea scopului legitim (prezența angajaților la serviciu).

5.19. Colegiul director constată și incidența art. 6 lit. a) al **O.G. nr. 137/2000**, republicat, care prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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*”. Raportul de muncă al petentului a încetat în mod discriminatoriu, după cum se arată la pct. 5.4-5.18.

5.20. Colegiul director arată că în conformitate cu directivele Uniunii Europene în domeniu și jurisprudența Curții Europene de Justiție, sancțiunile aplicate pentru discriminare trebuie să fie eficiente, proporționale și persuasive. Colegiul director consideră că desfacerea contractului de muncă al unui angajat al unei instituții publice reprezintă o faptă gravă de discriminare, mai ales dacă vine ca efect al unei obligații de reangajare, instanța de judecată constatând că anterior a existat deja o desfacere nelegală a contractului de muncă.

5.21. Prin urmare Colegiul director constată că faptele prezentate în petiție trebuie sancționate cu amendă contravențională în valoare de 3000 lei, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată.

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

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Desfacerea contractului de muncă al petentului G.V. de către Opera Națională din Iași reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 6 lit. a) al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;

2. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 3000 lei față de reclamata Opera Națională din Iași, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;

3. Clasarea dosarului;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice a Județului Iași pentru plata amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului Iași, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

#### **VII. Călea 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

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE VASILE-ALEXANDRU – Membru

**Data redactării:** 23.01.2013

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

Red.: H.I.