



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

**HOTĂRÂREA NR. 377  
din data de 29.11.2010**

**Dosar nr.:** 230/2010

**Petiția nr.:** 4881/17.06.2010

**Petent:** C. V.

**Reclamat:** D. V., R. M., B. E. B. M. G.  
D. F. S.

**Obiect:** Comportament discriminatoriu prin adresarea de cuvinte jignitoare, cu referire la orientarea sexuală a petentului, culminând cu desfacerea contractului de muncă.

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**I.1.1. C. V.** cu domiciliul ales în

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

**I.2.1. D. V.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

**I.2.2. R. M.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

**I.2.3. B. E.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

**I.2.4. B. M.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

**I.2.5. G. D.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

**I.2.6. F. S.** cu adresa de corespondență în Galați, Șantierul Naval Damen S.A., Str. Alexandru Moruzzi, nr. 132, județ Galați.

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

2.1. Petentul a suferit din partea reclamatilor un tratament jignitor cu referire la orientarea sexuală și proveniența acestuia din centrul de copii, culminând cu desfacerea contractului de muncă.



### III. Procedura de citare

3.1. Părțile au fost legal citate prin adresele, 5014/23.06.2010, 5013/23.06.2010, 5010/23.06.2010, 5011/23.06.2010, 5012/23.06.2010, 5009/23.06.2010, 5007/23.06.2010.

3.2. La termenul de audieri din data de 22.07.2010, a fost prezent doar reclamatul F. S., în ceea ce îi privește pe reclamații D. V., R. M. B., E., B., M., G. D. au fost absenți. Petentul a fost și el absent.

### IV. Susținerile părților

#### Susținerile petentului.

1. Petentul, se adresează Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu privire la desfacerea contractului de muncă având la bază orientarea sexuală a petentului.
2. Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale redirecționează petiția domnului C. V. către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru soluționare.
3. Petentul, student al Universității Danubius din Galați, în vârstă de 26 de ani, susține că a muncit la S.C. Șantierul Naval Damen S.A Galați.
4. A încercat pe cât posibil să facă abstracție de răutățile colegilor de muncă care-l jigneau datorită faptului că a crescut în orfelinat și că este de o altă orientare sexuală.
5. Petentul a fost umilit, cu expresii jignitoare, cum ar fi "poponar", încercând să apeleze la ajutorul celor responsabili respectiv, șefii de echipă, maiștrii și chiar directorul de producție inclusiv directorul general, a fost luat în râs și chiar au contribuit la fructificarea acestui tratament jignitor.
6. Petentul susține că în prima etapă a restructurării a fost primul pe lista de concedieri în contextul în care se știa că cei fără posibilități materiale sunt mai puțin afectați de aceste decizii.
7. Domnul C. V. susține că i-a fost distrus moralul, a fost afectat psihic, hărțuit de către reclamați.

#### Susținerile părții reclamate

1. Prin adresa nr. 5720/15.07.2010, reclamatul R. M., susține că l-a cunoscut pe petent, din cadrul societății, ca făcând parte din echipa pe care o avea în subordine, la acea vreme.
2. Petentul a venit în cadrul echipei în data de 01.07.2009 iar cu data de 30.10.2009 a fost disponibilizat ca urmare a restructurării postului de *tubulator naval* și a fost disponibilizat în a doua tranșă de disponibilizări.
3. Reclamatului nu i s-a adus la cunoștință că provine de la orfelinat sau că este de o altă orientare sexuală.
4. Nu s-a plâns vreodată că ar avea probleme cu colegii de nici o natură sau cu șefii erarhici.



5. Reclamatul **B M**, prin adresa 5717/15.07.2010, susține că, în relația de muncă pe care a avut-o cu petentul, nu are cunoștință despre afirmațiile acuzatoare ale domnului **C V**.
6. Prin adresa nr. 5716/15.07.2010, reclamatul **C D**, susține că nu a primit din partea petentului sesizări scrise sau verbale privitoare la actele de discriminare, că este jignit sau umilit de colegii săi sau de maiștrii, nici maiștrii acestuia nesesizând astfel de probleme.
7. La baza concedierii domnului **C V** a stat restructurarea postului de tubulator naval ocupat de acesta care s-a efectuat cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
8. Concedierile colective la nivelul S.C. SNDG S.A. s-au desfășurat pe mai multe etape, au fost restructurate mai multe posturi de tubulator naval, iar petentul nu a fost primul pe listă de disponibilizări.
9. Nu are nimic personal cu domnul **C V**.
10. Reclamatul **D V**, prin adresa înregistrată cu nr. 5725/15.07.2010 susține că nu a fost informat cu privire la afirmațiile jignitoare care le-a avut de suportat petentul.
11. La data de 02.09.2009, dl. **C V** a formulat contestație pe cale administrativă împotriva deciziei angajatorului de restructurare a postului de tubulator naval, deținut de acesta, pentru motivul că este *"unic întreținător al familiei, cu încă doi frați, mama casnică pe caz de boală"*.
12. Nu există nici un înscris din care să rezulte că petentul ar fi crescut la orfelinat sau că este de o altă orientare sexuală.
13. Prin adresa înregistrată cu nr. 5800/19.07.2010, reclamatul **B E** susține că l-a cunoscut pe petent cu ocazia interviului care a avut loc la angajare pentru meseria de tubulator naval. Cu ocazia interviului, petentul a demonstrat că deține cunoștințe minime necesare meseriei de tubulator naval, fapt pentru care a urmat un curs de formare profesională care s-a desfășurat pe parcursul a 6 luni.

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

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), este sesizat prin petiția nr.4881/17.06.2010, cu privire la un posibil comportament discriminatoriu, al reclamaților din prezenta cauză, constând în adresarea de cuvinte jignitoare la adresa petentului, cu referire la orientarea sexuală a acestuia, precum și cu referire la proveniența acestuia. Se pune în vedere, prin petiție faptul că acest comportament ar fi avut ca efect, desfacerea contractului de muncă, al petentului.
2. **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."*
3. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricarui drept prevazut 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".

4. 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*.

5. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania 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, .....*".

6. 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).

7. 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 **exclude 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).

8. 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, 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.

9. 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, par.75).

10. 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.

11. 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 petentului, 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.

12. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speță 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.

13. 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 beneficiarului



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.

14. 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 (*tratatamentul 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**).

15. 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.*”

16. 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.

17. 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.

18. 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 (nn 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 pârâtului 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 intezise (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*”

19. Astfel, reținem că O.G. 137/2000, prevede în sarcina petenților o minimă obligație, în ce privește dovedirea existenței unor fapte care „*permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte*”, astfel cum este redată de art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, „*iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

20. În aceiași ordine de idei, art.11 alin.1 lit.e din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, dispune, în ce privește **cuprinsul** petițiilor privind *acte sau fapte de discriminare*, că acestea vor cuprinde, printre altele, „*arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere*”.

21. Dispoziții similare, cu privire la administrarea probatoriului în fața Consiliului, respectiv cadrul general de desfășurare a acestei proceduri, ne sunt oferite de Capitolul V, Secțiunea I din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor.

22. Mai mult, în ce privește minimul de obligație al petentului în dovedirea faptelor pe care le reclamă, art.72 din Procedură, revine și stabilește în sarcina acestuia obligația de a dovedi existența faptelor, iar reclamatul, conform principiului inversării sarcinii probei, are obligația de a dovedi că respectivele fapte nu constituie fapte de discriminare, conform legislației în vigoare, nu au fost savârșite de către acesta, faptele nu există, etc., formulându-se astfel apărările pe care le consideră necesare în cauză.

23. Astfel, relativ la cele expuse cu privire la sarcina probei, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, reține faptul că petentul nu depune nici un fel de probă, care să vină în sprijinul dovedirii faptelor reclamate în cadrul petiției.

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. Aspectele sesizate nu pot fi confirmate, probele nefiind concludente.
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
4. 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

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ - Membru

IOANA POP - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

Data redactării .....

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

