



**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](mailto:support@cncd.org.ro)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRĂREA NR.711**  
**din data de 03.12.2014**

Dosar nr: 289/2014

Petiția nr: 3159 din data de 07.05.2014

Potent: I. C. I.

Reclamat: C. G. Z. A.

Obiect: Lezarea demnității prin afirmații și jigniri.

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

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

1.1 I. C. I. cu domiciliul în

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate**

2.1. C. G. Z. adresa de corespondență la Primăria Comunei

2.2. C. G. I. cu adresa de comunicare la Consiliul Local al Comunei

2.3. Z. A. cu adresa de comunicare la Consiliul Local al Comunei

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

1. Potentul susține că în cadrul ședințelor de Consiliu, nu i se permite să ia cuvântu și îi este lezată demnitatea pentru că provine de la Casa de Copii și jignit cu expresii ca, *"handicapatule de la Casa de Copii, prost, du-te la spitalul de nebuni"*.

**III. Procedura de citare.**

1. Potentul a fost citat prin adresa înregistrată 3159/22.05.2014, părțile reclamate au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 3616/22.05.2014.
2. La termenul de audieri din data de 19.06.2014, părțile au fost absente.
3. Prin adresele înregistrate cu nr.4284/20.06.2014 au fost solicitate probe.

**IV. Susținerile părților.**

Susținerile petentului.

1. Petentul susține că în cadrul ședințelor de Consiliu, nu i se permite să ia cuvântul și îi este lezată demnitatea pentru că provine de la Casa de Copii și jignit cu expresii ca, "handicapatule de la Casa de Copii, prost, du-te la spitalul de nebuni".
2. Petentul susține că, în cadrul ședinței de Consiliu, Primarul l-a jignit spunându-i că, "a prostit oamenii din Satul Cărbunari să îl voteze". În cadrul aceleiași ședințe, consilierii locali, C. G. și Z. A. au afirmat: "prostule, handicapatule, de la Casa de Copii care te-au votat proștii din Cărbunari du-te la spitalul de nebuni!"
3. Consilierul Z. A. a propus ca toți cei care candidează la Primăria Comunei Grajduri să dea un examen psihologic și dacă provin de la Casa de Copii să nu mai candideze.

#### Susținerile părților reclamate.

1. Prin adresele înregistrate cu nr. 4299/23.06.2014, 4301/23.06.2014, 4300/23.06.2014, părțile reclamate susțin că în cadrul ședinței de Consiliu Local din data de 30.04.2014 au avut loc unele discuții contradictorii între membrii consiliului pe diferite teme, așa cum s e întâmplă la oricare din ședințele de consilii.
2. La adresa reclamatului C. G. și Z. A. au fost aduse acuzații, jigniri, insulte, în sensul în care petentul a dorit să voteze împotriva pentru tot ce s-a supus dezbaterii și aprobării Consiliului Local.
3. Dezbaterile din cadrul ședințelor de consiliu au un scop constructiv. Petentul a amenințat că își va da foc sau se va arunca de pe clădire dacă nu i se va rezolva anumite probleme, în acest context reclamatul C. G. susține că l-a întrebat dacă este sănătos mintal.
4. Reclamații susțin că nu au făcut referire la proveniența petentului în ce privește internarea într-o casă de copii. Petentul are obiceiul de a-i discredita pe consilierii locali în localitate transmițând date eronate despre ei.
5. Reclamatul Z. A. susține că nu a comis o faptă de discriminare atunci când a propus efectuarea unor examene psihologice tuturor celor care candidează pentru un mandat de consilier local.

#### V. Motivele de fapt și de drept.

1. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, individualizat de către petent, prin petiția introductivă de procedură, prin adresarea de către părțile reclamate a unor cuvinte și expresii ce au menirea de a leza dreptul la demnitate personală al acestuia.
2. Referitor la acest fapt, petentul susține că îi sunt adredate cuvinte precum "handicapatule de la Casa de Copii, prost, du-te la spitalul de nebuni" sau "prostule, handicapatule, de la Casa de Copii care te-au votat proștii din Cărbunari du-te la spitalul de nebuni".
3. În drept, Colegiul Director al CNCD reține dispozițiile art.2 alin.5 din OG nr.137/2000 actualizată. Cu unele mici diferențe, ce au în vedere specificul faptelor prevăzute și sancționate de ordonanță, toate faptele au în comun anumite condiții generale. Pornind de la definiția generală a discriminării, **discriminarea**



directă, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, **cumulativ**, următoarele **condiții**: Existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; Existența unui criteriu de discriminare, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; Tratatamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile, conform art.1 alin.3 din ordonanță; Existența unei legături de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

4. Potrivit art.2 alin.5, **Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.** Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare introdusă în urma procesului de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE, privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, precum și dispozițiile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

5. Astfel, pentru a ne afla în situația unei fapte de discriminare, potrivit art.2 alin.5, este necesar îndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute de aceasta. În aceste sens, reținem că fapta de hărțuire este individualizată printr-un comportament ce poate îmbrăca diferite forme (*orice comportament*). Sintagma folosită de legiutor, *orice comportament*, denotă dorința legiutorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, ceea ce permite reținerea unor situații diferite în practică, putând varia de la caz la caz (afirmații, gesturi, acte sau fapte).

6. Ceea ce interesează și în acest caz, este ca motivul comportamentului în sine, să conștie în existența unui **criteriu** de discriminare, astfel precum acesta este reținut de legiutor. Prin folosirea sintagmei *orice alt criteriu*, pe lângă enumerarea unor criterii, în cuprinsul dispoziției legale, nu face decât să întărească protecția efectivă pe care această dispoziție o introduce, practic oferind posibilitatea reținerii oricărui alt element, nespecificat de lege, dar care este determinant în săvârșirea faptei.

7. Manifestarea comportamentului pe baza oricărui criteriu, trebuie, într-un final să conducă la **crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant**, pentru persoana care este supusă unui asemenea comportament.

8. De reținut că, în ce privește acest aspect, față de forma de vnovăție cu care sunt săvârșite faptele de discriminare, folosirea sintagmei *orice comportament*, poate avea în vedere inclusiv faptele săvârșite din culpă, esențial în această formă de discriminare fiind îndeplinirea condiției de creare a unui cadru intimidant ostil sau degradant.

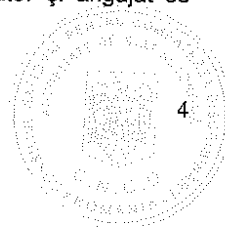
9. O **particularitate** a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de OG nr.137/2000, republicată, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de OG nr.137/2000, aceasta nu presupune existența situației analoge, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt



conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petent, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art.2 alin.5 din Ordonanță. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supus.

10. În analiza faptelor de discriminare, procedura este ghidată de principiul contradictorialității. Părților le este oferită posibilitatea de a-și crea metodele proprii de apărare. 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 părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile 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 interzise (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*”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă** de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

11. De asemenea, potrivit **art. 272 din legea nr.53/2003, Codul Mucnii, actualizat, “Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.”** Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.



12. În același sens, s-a reținut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”.

13. Dispozițiile art. 272 sunt aplicabile nu doar atunci când angajatorul este reclamant, ci și atunci când el este pârât (ce reprezintă în practică cea mai frecventă situație).

14. Prin urmare, relativ la probatoriul aferent cauzei, Colegiul Director reține că la dosarul cauzei există o copie a Procesului verbal de ședință a Consiliului Local Grajduri, din data de 30.04.2014, unde petentului îi sunt adresate următoarele cuvinte „dilema, ați fost internat la Spitalul Socola? Să afcăm o adresă la spitalul Socola în acest sens”, sau „pe acest subiect domnii consilierii C. și I. discută în contradictoriu, dl consilier C. folosind unele cuvinte mai puțin politicoase”.

15. Față de aceste aspect, reclamații nu depun probatoriu în contradictoriu. Prin urmare, prezumția simplă de discriminare creată în favoarea susținerilor petentului, este întărită de existența unui probatoriu – PV de Ședință a Consiliului Local din data de 30 aprilie 2014.ă

16. Față de aceste aspcte, Colegiul Director al CNCD, văzând petitul cauzei de față, și probatoriul aferent depus de către petent, consideră că a fost încălcat principiul nediscriminării, prin lezarea dreptului la demnitate personală a petentului, aflându-ne în situația expusă de art.2 alin.5 din OG nr.137/2000 actualizată, fapta de hărțuire.

17. Având în vedere faptul că hărțuirea este sancționată contravențional, Colegiul Director ia în considerare că afirmațiile au fost făcute în urma unor discuții contradictorii din cadrul ședințelor de Consiliu Local. Față de acest aspect, este aplicată sancțiunea contravențională a AVERTISMENTULUI pentru reclamații C. și Z. conform dispozițiilor art.5 alin.2 lit. din OG nr.2/2001 actualizată.

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. Faptele prezentate constituie discriminare, potrivit art. 2 alin. 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.



2. Se sancționează reclamații C G și Z A cu avertisment, potrivit art.5 alin.2 lit. din OG nr.2/2001 actualizată.
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 

BERTZI THEODORA-Membru 

LAZĂR MARIA - Membru 

ANAMARIA PANFILE - Membru 

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru 

**Hotărâre redactată de către:**

**Vasile Alexandru Vasile** – Membru Colegiul Director al CNCD

**Vasile Daniel** – Asistent Colegiul Director al CNCD

**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.

