



**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: cncd@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 467
din 27.02.2008

Dosar nr.: 58/2007

Petiția nr.: 850 din data 02.02.2007

Petent : P L O

Reclamat: Opera Națională București

Obiect: refuzul angajării pe post datorită apartenenței sindicale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1 P L O , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 Opera Națională București, prin reprezentant legal, cu sediul în București, bd. M. Kogălniceanu, nr.5, sector 5

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizare cu privire la îngrădirea dreptului de a fi admis într-un post de conducere datorită apartenenței sindicale.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Petentul este licențiat în muzică, drept și atestat ca impresar artistic. Din 1992 este salariat, artist instrumentist în cadrul Operei Naționale București iar din 1997 artist instrumentist șef partidă-solo în cadrul aceleiași instituții. Din anul 2001 este Președinte al Sindicatului Operei Naționale din București, având contractul individual de muncă încheiat cu Opera Națională București suspendat cf. prevederilor art.11, din Legea 54/2003 privind sindicatele.



3.2 În data de 23.01.2007 petentul s-a prezentat la un concurs organizat de Opera Națională din București pentru ocuparea postului de șef birou Planificare Artistică. A fost respins în urma acestui concurs, obținând nota 6,32, iar în urma contestației depuse i s-a adus la cunoștință că motivul principal care a determinat comisia să ia decizia admiterii la concurs este art.11 al. 1) din Legea 54/2003:

(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică detinută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durata determinată."

3.3 Petentul consideră că motivația din răspunsul formulat de conducerea Operei Naționale București, și nu de către comisia de concurs, este nefondată și discriminatorie privind calitatea dânsului de Președinte de sindicat

IV. Procedura de citare

4.1. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.2. Prin adresa cu nr.6354, din 19.06.2007 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 6355 din 19.06.2007 a fost citată Opera Națională, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.07.2007.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petentul este licențiat în muzică, drept și atestat ca impresar artistic. Din 1992 este salariat, artist instrumentist în cadrul Operei Naționale București iar din 1997 artist instrumentist șef partidă-solo în cadrul aceleiași instituții. Din anul 2001 este Președinte al Sindicatului Operei Naționale din București, având contractul individual de muncă încheiat cu Opera Națională București suspendat cf. prevederilor art.11, din Legea 54/2003 privind sindicatele.

5.1.2 În data de 23.01.2007 petentul s-a prezentat la un concurs organizat de Opera Națională din București pentru ocuparea postului de șef birou Planificare Artistică. A fost respins în urma acestui concurs, obținând nota 6,32, iar în urma contestației depuse i s-a adus la cunoștință că motivul principal care a determinat comisia să ia decizia admiterii la concurs este art.11 al. 1) din Legea 54/2003:



(1) Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică detinută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată."

5.1.3 Petentul consideră că motivația din răspunsul formulat de conducerea Operei Naționale București, și nu de către comisia de concurs, este nefondată și discriminatorie privind calitatea dânsului de Președinte de sindicat

Sușinerile reclamatei

5.2.1. Reclamata susține că urmare a contestației adresate de petent Operei Naționale, acesta solicită în scris componența comisiei care l-a interviuat. Prima discuție în cadrul interviului susținut de către petent, a fost aceea de a prezenta membrii comisiei și calitatea acestora. În aceeași contestație se mai solicită o copie după fișele de notare ale comisiei pentru cele două etape ale concursului. Ori în conformitate cu art.12, alin.1) lit B din Legea 544/2001 se exceptează de la accesul liber al cetățenilor informațiile privind deliberările autorităților, așadar nu i se puteau oferi acele copii referitoare la notele obținute, ci doar nota finală. Un alt aspect al aceleiași contestații îl reprezintă motivațiile comisiei privind notarea din concurs. Reclamata i-a prezentat în scris aceste motivații, acestea regăsindu-se și în procesul verbal de notare.

5.2.2 Reclamata susține că nu a admis petentul în funcția respectivă, nu doar pentru că era activ în sindicat dar și pentru că s-a considerat de către comisie că nu era persoana potrivită pentru acest post datorită lipsei totale de decizie, având o poziție defensivă și nehotărâtă.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1.1 **În fapt**, sesizare cu privire la îngădirea dreptului de a fi admis într-un post de conducere datorită apartenenței sindicale

6.2.1. **În drept**, Colegiul Director reține ca potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, ratificată de România prin Legea 30 din 18 mai 1994, publicată în "Monitorul Oficial" nr. 135 din 31 mai 1994, prevede în art 14 ca: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în



special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere naștere sau orice altă situație”.

6.2.2 In același sens, Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificat de România prin Legea nr. 103/2006 art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„1. Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

6.2.3 Conform art 2 alin (1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *„prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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), fata 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 aceluși 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 fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intra sub incidența legii penale.”

6.2.4 Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)



6.2.5 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din 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 v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. 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, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

6.2.6 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 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 articolului 2. 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 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.

6.2.7 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.8 Colegiul director retine ca petentul invocă un tratament diferențiat aplicat în cadrul concursului pentru ocuparea unui post de conducere în cadrul Operei Române din București datorită faptului că acesta este Președinte de Sindicat. Or, raportat la prevederile articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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 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.

6.2.9 Colegiul Director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul Director a analizat



dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit. Astfel, Colegiul Director constată din datele aflate la dosar că petentul a participat la concursul pentru ocuparea postului de Șef Birou Planificare Artistică, fiind singurul candidat pentru postul respectiv, și a obținut în urma examinării nota 6,32.

6.2.11 Colegiul Director reține din procesul verbal al Comisie de examinare, depus în cadrul audierilor de către reprezentantul Operei Române, „s-a constatat că lucrarea scrisă nu rezează decât considerații generale și teoretice care nu au relevanță pentru ocuparea postului pentru care s-a organizat concursul”. Colegiul Director reține că petentul a fost singurul candidat pentru postul respectiv, iar din procesul verbal de examinare al comisiei nu reiese că motivul pentru care acesta a fost respins a fost apartenența sindicală. Colegiul Director, în virtutea prerogativelor legale, nu se poate pronunța cu privire la modalitatea de apreciere a comisiei referitoare la performanțele profesionale ale petentului sau la rezultatul concursului.

6.2.12 Colegiul Director reține că 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fie diferit. Având în vedere cele invocate mai devreme Colegiul Director constată că nu există o situație comparabilă cu cea a petentului la care tratamentul aplicat să fie diferit, astfel încât lipsește elementul de comparabilitate.

6.2.13 Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

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** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**



1. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

PASZTALOS CSABA FERENC – Președinte
P (co)




COMȘA CORINA NICOLETA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru



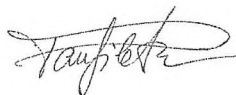
NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru



IONITĂ GHEORGHE - Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA PAULA ROXANA - Membru



Data redactării 14.08.2008

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.

