



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 456
din 06.07.2016

Dosar nr: 62/2016

Petiția nr: 522/02.02.2016

Petent....

Reclamat:

Obiect: cercetări disciplinare pentru abuz de petiționare, limbaj tendențios în formularea petițiilor

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul ales al petentului

1.1.1. Sindicatul Polițiștilor din România Diamantul, Str. Ienăchiță Văcărescu nr. 17A, sector 4, București;

I. 2. Numele și domiciliul procedural al reclamatului

1.2.1. Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, Calea Victoriei, nr. 19, sector 3, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul consideră discriminatorie efectuarea unor cercetări disciplinare pentru abuz de petiționare, limbaj tendențios în formularea petițiilor.

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

3.2. Părțile au fost citate (filele 11-12 din dosar) pentru data de 01.03.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierea din 01.03.2016 părțile nu s-au prezentat.

3.5. Petentului i-au fost comunicate punctele de vedere depuse la dosar de reclamat (fila 23 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

3.6. Au fost solicitate din partea reclamatului toate petițiile care au declanșat cercetarea disciplinară a petentului (fila 69 din dosar). Reclamatul nu a dat curs solicitării.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 522/02.02.2016** (filele 1-3 din dosar) arată că împotriva petentului, care are calitate de lider sindical, a fost emisă mai multe dispoziții de cercetare disciplinară, prin crearea unor abateri disciplinare precum abuz de petiționare, limbaj tendențios în formularea petițiilor, comportament necorespunzător în familie. A formulat plângere împotriva unui polițist, dar împotriva lui nu s-a declanșat procedura de cercetare disciplinară.

A depus la dosar înscrisuri (filele 4-10 din dosar).

4.1.2. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 2097/05.04.2016** (filele 24-28 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- răspusul reclamatului este nelegal;
 - împotriva persoanei cu care se compară, a formulat plângere, totuși el nu a fost cercetat disciplinar;
 - reclamatul a încălcat mai multe legi.
- A depus la dosar înscrisuri (filele 29-68).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 1169/29.02.2016** (filele 13-19 din dosar) arată următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- invocă excepția de necompetență materială a CNCD, arătând că CNCD nu poate desfășura o cercetare disciplinară;
- invocă excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului petiției, arătând că motivul sindical invocat de petent nu a fost avut în vedere de către legiuitor;
- nu există un drept atins, din moment ce în timpul cercetării disciplinare cel cercetat este considerat nevinovat;
- nu există un anumit criteriu pentru un comportament pretins abuziv;
- petentul se compară cu o persoană cu care nu este în situație similară, întrucât respectiva persoană este ofițer cu funcție de conducere.

A depus la dosar înscrisuri (filele 20-22 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petentul a fost în mod repetat citat pentru disciplinar pentru abuz de petiționare și limbajul petițiilor (**Citația din 08.10.2015**, fila 7 din dosar, **Citația din 25.09.2015**, fila 8 din dosar). Reclamatul a refuzat să depună la dosar petițiile care au declanșat cercetarea disciplinară a petentului.

5.2. Se respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată pe motivul că CNCD nu poate stabili dacă petentul a comis sau nu o abatere disciplinară, întrucât petiția nu a solicitat o astfel de pronunțare a Colegiului director, urmând ca CNCD să se pronunțe dacă repetatele dispoziții de cercetare disciplinară reprezintă sau nu discriminare, mai exact hărțuire pe criteriul sindical.

5.3. Se respinge excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului pe motivul că legea nu stabilește ca și criteriu de discriminare apartenența sindicală, arătând că **O.G. nr. 137/2000**, prin art. 2 alin. 1, formulează foarte clar, stabilind că se poate invoca, pe lângă cele înșirate, „orice alt criteriu”.

5.4. În mod similar se respinge excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului pe motivul că nu nu a existat scopul de a discrimina și nu s-au produs efecte discriminatorii, arătând că cercetările unui lider sindical, fără motive temeinice, în mod repetat, sunt de natură să creeze un cadru intimidant, ostil față de acest lider.

5.5. **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”*.

5.6. Astfel se poate considera discriminare

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

5.7. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

5.8. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, 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 plasate 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”*. 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 analoage 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).

5.9. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că *„dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”*.

5.10. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.11. Colegiul director arată că în conformitate cu jurisprudența în domeniul discriminării, există cauze în care nu se poate realiza analiza situațiilor comparabile, spre exemplu în cazul gravidelor.

5.12. Colegiul director constată că nu există comparabilitate între persoana invocată de petent, acuzată de o anumită faptă, și petentul, acuzată cu alte fapte, din punctul de vedere al cercetării disciplinare. Totuși, există diferențiere prin faptul că petentul, fiind în situație diferită față de alți polițiști, având calitatea de lider sindical, nu a beneficiat de un tratament diferențiat pentru a-și exercita această atribuție, prin asigurarea unei libertăți mai large de a formula petiții.

5.13. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu (orice criteriu), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.14. Petiționarea exercitată de petent a avut legătură cu activitatea lui sindicală, prin urmare și cercetarea disciplinară declanșată împotriva petentului legat de petiții are o relație de cauzalitate cu aceea calitate a petentului de a fi lider sindical.

5.15. 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.

5.16. Colegiul director consideră că cercetarea repetată a unui lider sindical, datorită petițiilor formulate, atinge dreptul la demnitate, întrucât este de natură să creeze, prin efectele lui, un cadru ostil, degradant față de respectiva persoană.

5.17. În concluzie declanșarea repetată a unor cercetări disciplinare împotriva petentului datorită petițiilor formulate reprezintă discriminare directă conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, întrucât este o deosebire, pe criteriul sindical, care are ca efect restrângerea dreptului la demnitate.

5.18. Art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, 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*”.

5.19. Colegiul director constată că declanșarea repetată a unor cercetări disciplinare împotriva unui lider sindical, pe motivul că formulează petiții, duce la crearea unui cadru intimidant, ostil. În consecință sunt incidente și prevederile art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**.

5.20. Conform art. 26 alin. 1, „*contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate*”.

5.21. Colegiul director aplică amenda contravențională în cuantum de 2000 lei, având în vedere următoarele:

- fapta de discriminare vizează o persoană fizică;
- discriminarea a fost comisă de o persoană cu funcții importante într-o instituție publică care veghează asupra respectării legilor și a drepturilor omului;

- domeniul discriminării atinge drepturile sindicale, ceea ce reprezintă un domeniu vulnerabil, ce necesită o protecție sporită.

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. Respinge excepția de necompetență materială invocată de reclamant privind cercetarea disciplinară a petentului, conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Respinge excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului pe motivul că legea nu stabilește ca și criteriu de discriminare apartenența sindicală, conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

3. Respinge excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului pe motivul că nu a existat scopul de a discrimina și nu s-au produs efecte discriminatorii, conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

4. Declanșarea repetată a unor cercetări disciplinare împotriva unui lider sindical, pe motivul că formulează petiții reprezintă discriminare și hărțuire conform art. 2 alin. 1 și 5 din **O.G. nr. 137/2000**;

5. Aplică amenda contravențională în cuantum de 2000 lei împotriva reclamatului Marius Voicu conform prevederilor art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda de 2000 lei se va achita la administrația fiscală din municipiul București, 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. Calea 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN PETRE – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 07.07.2016

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.: Haller István