



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 252 din 22.09.2010

Dosar nr: 27/2010

Petiția nr: 725/26.01.2010

Petent: C G

Reclamat: Consiliul local al Sectorului 6 București

Obiect: Schimbarea încadrării din director general în director executiv, pe motivul că petentul nu are studii superioare juridice. Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. Criteriul studiului.

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. C G

I.2. Numele și sediul reclamatului

I.2.1. Consiliul local al Sectorului 6 București, Calea Crângași nr. 29, sector 6, București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul arată că i s-a schimbat încadrarea din director general în director executiv, după care reclamatul a dat o hotărâre că pentru postul de director general este nevoie de studii juridice.

III. Procedura de citare

3.1. În conformitate cu art. 20 alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 02.03.2010 (filele 25-27 din dosar).

3.4. La audierea din 02.03.2010 s-au prezentat ambele părți.

3.5. Cu ocazia audierii părților au fost solicitate concluzii scrise până la data de 16.03.2010.



IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 725/26.01.2010** (filele 1-4 din dosar), arată că a îndeplinit funcția de director general la Administrația Piețelor Secor 6 din data de 10.07.2007. Prin dispoziție de primar a fost schimbat din funcție, dispoziție atacată în momentul de față la instanță. Ulterior Consiliul local a adoptat o hotărâre prin care postul de director general nu poate fi ocupat decât de persoane cu studii superioare juridice. Arată că activitatea directorului general nu este preponderent activitate juridică. Solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării. Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 5-24).

4.1.2. În concluziile scrise, înregistrate la dosar cu **nr. 2103/16.03.2010**, petentul arată următoarele:

- referitor la excepția de necompetență, solicită ca CNCD să se pronunțe în limitele competenței stabilite prin lege;

- referitor la excepția lipsei obiectului, solicită respingerea excepției, arătând că faptele se înscriu în definiția discriminării.

Anexează acte în susținerea celor afirmate (filele 79-80).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul a depus punct de vedere cu ocazia audierii (filele 28-30), prin care ridică excepția de necompetență privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, arătând că doar instanțele de judecată au această competență, și excepția lipsei obiectului (excepție nemotivată). În fond, arată că **Hotărârea Consiliului local al Sectorului 6 nr. 258/2009** este justificată prin faptul că directorul general este răspunzător de respectarea legalității.

4.2.2. S-a mai depus un punct de vedere cu conținut similar prin **Adresa nr. 1103/01.03.2010**, înregistrată la CNCD cu nr. **1.601/01.03.2010**, (filele 31-34, cu anexe filele 35-66).

4.2.3. În concluzii scrise (**Adresa nr. DJ18-1/294/11.03.2010**, înregistrată la CNCD cu nr. **1979/11.03.2010**, filele 71-73) reclamatul motivează lipsa obiectului prin neindicarea unui criteriu anume de către petent privind discriminarea. În rest, concluziile scrise reiterează cele arătate anterior.

4.2.4. Prin **Adresa nr. 4690/2010.02.12**, înregistrată la CNCD cu nr. **1980/11.03.2010** (fila 74 la dosar) reclamatul arată că drepturile salariale ale petentului nu au fost modificate în urma schimbării postului.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Privind excepția de necompetență, Colegiul director arată că **O.G. nr. 137/2000**, republicată, la art. 20 alin. 3, prevede: „*persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării*”. Totuși, Colegiul director consideră că nu are competența de a dispune cu privire la aceste aspecte; ca autoritate administrativ-jurisdicțională constată sau nu existența unei fapte de discriminare și poate aplica amendă contravențională în caz de constatare. Doar instanțele de judecată se pot pronunța în sensul solicitat de petent.



Într-o interpretare, prevederea de la art. 20 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată are rolul ca partea reclamată să cunoască pretențiile petentului pentru o eventuală soluționare pe cale amiabilă sau prin mediere. Colegiul director are însă competența de a se pronunța asupra caracterului discriminator sau nediscriminator al hotărârilor consiliilor locale, conform art. 18 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată: *„Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării.”* Singurele acte normative exceptate sunt cele cu caracter de lege, care pot fi atacate la Curtea Constituțională (**Decizia nr. 997/2008 a Curții Constituționale**). Colegiul director nu se pronunță asupra legalității ci asupra efectelor produse de **Hotărârea Consiliului local al Sectorului 6 nr. 258/2009**.

5.2. Privind lipsa obiectului, Colegiul director constată că această excepție nu a fost motivată nici prin puncte de vedere nici cu ocazia audierii, doar prin concluziile scrise care nu se comunică părții adverse. Astfel ridicarea acestei excepții nu a respectat principiul contradictorialității. Excepția urmează a fi refuzată, întrucât din modul de formulare a petiției reiese că petentul invocă o diferențiere care atinge drepturile sale din domeniul egalității în angajare pe criteriul studiilor. Acest aspect a fost arătat și cu ocazia audierii părților.

5.3. Pe fond, Colegiul director arată că discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără o justificare obiectivă.

5.3.1. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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”*. Curtea 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). În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea 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”*. 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. În cauza supusă soluționării, diferențierea se realizează între petent, care nu poate accede la funcția de director general, și persoanele cu studii juridice, care pot accede la această funcție.

5.3.2. 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**, 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. În cauza supusă soluționării criteriul diferențierii este cel al studiului, și anume, cum s-a arătat și la punctul 5.3.1., diferențierea se realizează între petent, care nu poate accede la funcția de director general, și persoanele cu studii juridice, care pot accede la această funcție. Acest criteriu se subsumează prevederii „*orice alt criteriu*”. Colegiul director consideră că în cauză sunt aplicabile cele definite de art. 2 alin. 3, care definește ca element al discriminării indirecte „*prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane*”. Practic o prevedere aparent neutră a creat o situație dezavantajoasă pentru petent.

5.3.3. 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 12**, art. 1 alin. 1: „*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”. Dreptul atins este prevăzut de O.G. nr. 137/2000, republicată, art. 5-7:

„Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, conditionarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 6

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;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, conditionarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea



cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.”

5.3.4.1. Diferențierea nu reprezintă discriminare dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 3: [...] „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”. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.3.4.2. 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).

5.3.4.3. 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.

5.3.4.4. Analizând justificarea obiectivă invocată de reclamat, Colegiul director constată următoarele:

- înainte de schimbarea petentului din funcția de director general, cu o persoană absolventă de drept, contestat în instanță, reclamatul nu a considerat necesar studiile juridice pentru postul de director general;
- modificarea criteriilor de angajare nu s-a motivat cu modificarea fișei postului;
- orice director general la orice instituție publică sunt răspunzători de respectarea legalității, semnează contracte etc.; totuși, nu se solicită ca directorii generali la diferite instituții să fie juriști;



- în organigrama Administrației Piețelor Secor 6 apare Serviciul juridic, care, ca serviciile juridice din orice instituție publică, acordă viză juridică doar dacă se respectă condițiile de legalitate ale actelor;

- din verificările Colegiului director a reieșit că în alte localități și sectoare din București, pentru activități identice, nu se solicită studii în domeniul dreptului; a admite că doar juriștii pot răspunde de respectarea legalității, criteriul studiilor în domeniul dreptului ar trebui să se extindă și asupra altor categorii de persoane, cum ar fi primarii.

5.3.4.5. În concluzie, nu există o justificare obiectivă privind limitarea postului de director general al Administrației Piețelor Secor 6 la persoanele cu studii juridice.

5.3.4.6. Nu se poate reține ca cerință profesională criteriul studiilor juridice pentru postul de director general al Administrației Piețelor Secor 6, în sensul art. 9 al **O.G. nr. 137/2000** („Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”), întrucât num s-a arătat la pct. 5.3.4.4., cerința profesională nu este o cerință justificată.

5.4. În consecință, faptele arătate în petiție reprezintă discriminare indirectă conform art. 2 alin. 3, coroborată cu art. 5, art. 6 alit. b și c, art. 7.2. 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 de voturi ale membrilor prezentei la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a CNCD în ceea ce privește înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării;
2. Respinge excepția lipsei obiectului, ca neîntemeiată;
3. Faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare indirectă conform art. 2 alin. 3, coroborată cu art. 5, art. 6 alit. b și c, art. 7.2. al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
4. Recomandă Consiliului local al Sectorului 6, București eliminarea prevederii prin care postul de director general al Administrației Piețelor Secor 6 poate fi ocupat doar de persoane cu studii juridice;
5. Clasarea dosarului;
6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POP IOANA LIANA – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 23.09.2010

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

