



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 43
din 09.01.2008

Dosar nr: 353/2007

Petiția nr: 6.425/20.06.2007

Petent: A M

Reclamat: Direcția Generală a Finanțelor Publice a județului Harghita

Obiect: anunțarea unor posturi pentru funcționari publici cu condiția specifică „cunoașterea limbii maghiare”

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul ales al petentului

I.1.1. A M Parlamentul României, Camera Deputaților, Str. Izvor nr. 2-4, sector 5, București

I.2. Numele și sediul reclamatului

I.2.1. Direcția Generală a Finanțelor Publice a județului Harghita, Str. Revoluției din Decembrie nr. 20, Miercurea Ciuc, județul Harghita

II. Obiectul sesizării

Petentul, prin **Întrebarea** înregistrată la Camera Deputaților cu **nr. 30.891/06.06.2007**, adresată către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD), arată că Direcția Generală a Finanțelor Publice Harghita a publicat anunțuri pentru ocuparea unor funcții publice, la care apare condiția specifică „cunoașterea limbii maghiare”. Întrebarea a fost retrimisă către CNCD de Guvernul României, Departamentul pentru Relația cu Parlamentul, prin **Adresa nr. 4147/DRP din 11.06.2007**, fiind înregistrat la CNCD ca **Petiția nr. 6.425/20.06.2007**.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră discriminatorie practica Direcției Generale a Finanțelor Publice Harghita de a angaja pe posturi doar persoane care cunosc limba maghiară.

IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 27.09.2007.

La audierea din 11.12.2007 s-au prezentat ambele părți.

La dosar a depus punct de vedere reclamatul (**Adresa nr. 21.981/28.09.2007**, semnată de ec. Kedves Emeric, director executiv, înregistrată la CNCD cu **nr. 10.973/01.10.2007**).

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

Petentul arată că la data de 15.05.2007 ziarul local „Adevărul Harghitei” a publicat anunțul de concurs al Direcției Generale a Finanțelor Publice Harghita, care, pe lângă condițiile specifice postului aveau invariabil și condiția obligatorie a cunoașterii limbii maghiare.

Consideră că impunerea cunoașterii limbii maghiare ca și condiție obligatorie pentru ocuparea tuturor posturilor scoase la concurs este discriminatorie și ilegală.

Își bazează susținerea pe curricula educațională specifică posturilor scoase la concurs, care nu prevede studiul limbii maghiare.

Afirmă că invocarea dreptului cetățenilor aparținând minorităților naționale de a se adresa instituțiilor publice în limba minorității ca și bază legală pentru solicitarea cunoașterii limbii maghiare de către toți funcționarii publici din județele Mureș, Harghita și Covasna este lipsită de fundament juridic, deoarece principiile de drept statuează întinderea dreptului propriu până la încălcarea dreptului celuilalt. Obligativitatea asigurării posibilităților de a se adresa în limba minorității revine instituțiilor publice și nu fiecărui funcționar public în parte, asigurarea acestui drept fiind făcută prin personal traducător specializat și un număr de funcționari publici care activează la serviciul informații și relații cu publicul.

Invocă art. 1 alin. 2 lit. d, art. 2 alin. 1 și art. 19¹ alin. 1 și 2 al **Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**).

Prin punctul de vedere, reclamatul a arătat că de la depunerea dosarelor sau cu ocazia examenului nu a fost pusă nici o condiție scrisă sau verbală de cunoașterea limbii maghiare.

Conform proiectului de hotărâre privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, la art. 21, care prevede condițiile specifice de participare la concursul de recrutare pentru ocuparea funcțiilor publice vacante se stabilesc pe



baza fișei postului, iar în unitățile administrative teritoriale în care persoanele aparținând unei minorități naționale dețin o pondere de peste 20% vor fi stabilite condiții specifice privind cunoașterea limbii minorității naționale respective.

Reclamatul arată că nu a vrut să pună barieră în fața nici unui candidat, ci doar să asigure funcționalitatea instituției cu respectarea legilor în vigoare.

Au fost anexate fișele de post și s-a arătat numărul persoanelor din diferitele servicii și numărul persoanelor cunoscătoare de limbă maghiară din aceste servicii.

CNCD, prin Ioniță Gheorghe și Niță Dragoș Tiberiu, membrii Colegiului director, au efectuat o investigație la sediul reclamatului.

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamatul a postat anunțuri pentru 12 locuri vacante ale instituției, unele în Miercurea Ciuc, altele în Odorheiu Secuiesc și Cristuru Secuiesc.

Din analiza datelor depuse la dosar de reclamat, rezultă următoarele:

Post	% cun. limbii mgh.	Activitate cu publicul		Localitatea
		Tip inspecție	Tip caserie	
Serviciul colectare și executare silită persoane fizice și persoane juridice	81,8	Da	Nu	Odorheiu Secuiesc
Compartimentul administrare baze de date	33,3	Nu	Nu	Odorheiu Secuiesc
Serviciul contabilitate trezoreriei statului	85,7	Nu	Nu	Odorheiu Secuiesc
Serviciul de colectare, executare silită persoane juridice	75,0	Da	Nu	Miercurea Ciuc
Compartimentul Asistență contribuabili persoane fizice și persoane juridice	100,0	Nu	Da	Miercurea Ciuc
Serviciul casierie tezaur, vânzarea și gestiunea titlurilor de stat și certificatelor de trezorerie		Nu	Da	Miercurea Ciuc
Compartimentul Inspecție fiscală persoane juridice	60,0	Da	Nu	Miercurea Ciuc
Compartimentul Inspecție fiscală persoane fizice	60,0	Da	Nu	Miercurea Ciuc
Serviciul Inspecție fiscală persoane fizice - Activitatea inspecție fiscală	68,2	Da	Nu	
Serviciul îndrumarea și verificarea activității trezoreriilor locale - aparat propriu	85,7	Nu	Nu	
Serviciul trezorerie și contabilitate publică	100,0	Nu	Nu	Cristuru Secuiesc
Biroul registru contribuabili declarații fiscal și bilanțuri contribuabili mijlocii	60,0	Nu	Nu	

Populația maghiară din cele trei localități prezintă următoarele procente: Miercurea Ciuc: 81,8%, Odorheiu Secuiesc: 95,7%, Cristuru Secuiesc: 95,1%.



În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Constituția României, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. 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, art 14 prevede: „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”.

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„Exercitarea 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, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială definește prin art. 1 alin. 1 discriminarea rasială: „În prezenta convenție, expresia «discriminare rasială» are în vedere orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendentă sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.” Alin. 4 însă exclude măsurile speciale din sfera discriminării: „Măsurile speciale luate cu singurul scop de a se asigura cum se cuvine progresul unor grupuri rasiale sau etnice sau unor indivizi având nevoie de protecția care poate fi necesară pentru a le garanta folosința și exercitarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale în condiții de egalitate nu sunt considerate ca măsuri de discriminare rasială, cu condiția totuși ca ele să nu aibă drept efect menținerea de drepturi distincte pentru grupuri rasiale diferite și ca ele să nu fie menținute în vigoare după realizarea scopurilor pentru care au fost adoptate.”

Carta europeană a limbilor regionale sau minoritare, în forma adoptată de Parlamentul României, în domeniul „Autoritățile administrative și serviciile publice” (art. 10) asigură următoarele drepturi pentru persoanele aparținând comunității maghiare:

- În circumscripțiile administrative ale statului locuite de un număr de vorbitori de limbi regionale sau minoritare, care justifică măsurile specificate mai jos, și în funcție de situația fiecărei limbi, părțile se angajează, în măsura în care este posibil:

- să vegheze ca funcționarii autorităților administrative care asigură relația cu publicul să folosească limbile regionale sau minoritare în raporturile lor cu persoanele care li se adresează în aceste limbi;



- să vegheze ca vorbitorii de limbi regionale sau minoritare să poată prezenta cereri orale sau scrise și să primească răspunsuri în aceste limbi
- să vegheze ca vorbitorii de limbi regionale sau minoritare să poată prezenta cereri orale sau scrise în aceste limbi;
- să vegheze ca vorbitorii de limbi regionale sau minoritare să poată prezenta ca valabil un document întocmit în aceste limbi;
- să pună la dispoziție formulare și texte administrative de uz curent pentru populație în limbile regionale sau minoritare, sau în versiuni bilingve;
- să permită autorităților administrative să întocmească documente într-o limbă regională sau minoritară.
- În ceea ce privește autoritățile locale și regionale din zonele locuite de un număr de vorbitori de limbi regionale sau minoritare în care se justifică măsurile specificate mai jos, părțile se angajează să permită și/sau să încurajeze:
 - posibilitatea pentru vorbitorii de limbi regionale sau minoritare de a prezenta cereri orale sau scrise în aceste limbi;
 - publicarea de către autoritățile regionale a textelor oficiale și în limbile regionale sau minoritare;
 - publicarea de către autoritățile locale a textelor oficiale și în limbile regionale sau minoritare;
 - folosirea de către autoritățile regionale a limbilor regionale sau minoritare în dezbaterile din Consiliile lor, fără a exclude, totuși, folosirea limbii (-ilor) oficiale a (ale) statului;
 - folosirea de către autoritățile locale a limbilor regionale sau minoritare în dezbaterile din Consiliile lor, fără a exclude, totuși, folosirea limbii (-ilor) oficiale a (ale) statului;
 - folosirea sau adoptarea, dacă este cazul alături de denumirea în limba (-ile) oficială (-ale), a formelor tradiționale și corecte a toponimiei în limbile regionale sau minoritare.
- În ceea ce privește serviciile publice asigurate de către autoritățile administrative sau de către alte persoane care acționează în cadrul competenței acestora, părțile contractante se angajează, în zonele în care limbile regionale sau minoritare sunt folosite, în funcție de situația fiecărei limbi și în măsura în care acest lucru este posibil:
 - să vegheze ca limbile regionale sau minoritare să fie folosite în cadrul serviciilor publice;
 - să permită vorbitorilor de limbi regionale sau minoritare să formuleze cereri și să primească răspunsul în aceste limbi;
 - să permită vorbitorilor de limbi regionale sau minoritare să formuleze cereri în aceste limbi.
- În vederea aplicării dispozițiilor paragrafelor anterioare, părțile se angajează să ia măsurile ce urmează:
 - alegerea și, dacă este cazul, formarea unui număr suficient de funcționari și alți agenți publici;
 - satisfacerea, în măsura în care este posibil, a cererilor agenților publici care cunosc o limbă regională sau minoritară de a fi repartizați în zona în care această limbă este folosită.



• Părțile se angajează să permită, la cererea celor interesați, folosirea sau adoptarea de patronime în limbile regionale sau minoritare.

Convenția-cadru pentru protecția minorităților naționale, prin art. 10, alin. 2 prevede: „În ariile locuite tradițional sau în număr substanțial de persoane aparținând minorităților naționale, dacă aceste persoane solicită acest lucru și acolo unde aceasta cerere corespunde unei nevoi reale, părțile se vor strădui să asigure, în măsura posibilului, condiții care să permită folosirea limbii minoritare în raporturile dintre aceste persoane și autoritățile administrative”.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „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 față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Alin. (9) al art. 2 se referă la măsurile afirmative: „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.”

În domeniul angajării, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, prevede următoarele:

„Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea 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 vârsta 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



munca 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, condiționarea 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 vârsta, 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 consultanța 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 rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Art. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Art. 9

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupationale 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 aceluși scop sunt adecvate și necesare.”



Privind calitatea procesuală activă, **O.G. 137/2000**, republicată, prevede:

„Art. 20

(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștința de săvârșirea ei.

[...]

Art. 28

(1) Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

(2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.”

Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, la art. 108 prevede: „În unitățile administrativ-teritoriale în care persoanele aparținând unei minorități naționale dețin o pondere de peste 20% unii funcționari publici din serviciile care au contacte direct cu cetățenii vor cunoaște și limba minorității naționale respective”.

Legea nr. 215 din 23 aprilie 2001 (Legea administrației publice locale), republicată, are următoarele prevederi relevante:

„Art. 19

În unitățile administrativ-teritoriale în care cetățenii aparținând minorităților naționale au o pondere de peste 20% din numărul locuitorilor, autoritățile administrației publice locale, instituțiile publice aflate în subordinea acestora, precum și serviciile publice deconcentrate asigura folosirea, în raporturile cu aceștia, și a limbii materne, în conformitate cu prevederile Constituției, ale prezentei legi și ale tratatelor internaționale la care România este parte.

[...]

Art. 76

(1) În raporturile dintre cetățeni și autoritățile administrației publice locale se folosește limba română.

(2) În unitățile administrativ-teritoriale în care cetățenii aparținând unei minorități naționale au o pondere de peste 20% din numărul locuitorilor, în raporturile lor cu autoritățile administrației publice locale, cu aparatul de specialitate și organismele subordonate consiliului local, aceștia se pot adresa, oral sau în scris, și în limba lor maternă și vor primi răspunsul atât în limba română, cât și în limba maternă.

(3) În condițiile prevăzute la alin. (2), în posturile care au atribuții privind relații cu publicul vor fi încadrate și persoane care cunosc limba maternă a cetățenilor aparținând minorității respective.

(4) Autoritățile administrației publice locale vor asigura inscripționarea denumirii localităților și a instituțiilor publice de sub autoritatea lor, precum și afișarea anunțurilor de interes public și în limba maternă a cetățenilor aparținând minorității respective, în condițiile prevăzute la alin. (2).

(5) Actele oficiale se întocmesc în mod obligatoriu în limba română.”



Analizând prevederile legale, documentele depuse la dosar și cazuistica anterioară a CNCD, Colegiul director a stabilit următoarele:

6.1. Pornind de la formularea repetată din lege „*persoana interesată*”, Colegiul director consideră că în spiritul **O.G. 137/2000**, republicată, orice persoană care are un interes real poate depune petiție la CNCD. Petentul, având calitate de deputat, reprezintă interesele unor grupuri de cetățeni prin mandatul obținut, astfel se poate constata că are calitate procesuală activă. În practica sa, Colegiul director a acordat o interpretare largă noțiunii de „*persoană interesată*”, cu scopul de a combate cât mai eficient discriminarea unor grupuri sau comunități.

6.2. Atât tratatele internaționale în domeniu, cât și legislația din România prevede dreptul persoanelor aparținând minorităților naționale de a utiliza limba lor maternă în raport cu autoritățile. Condiția obligatorie ca o autoritate să asigure acest drept este ca cetățenii aparținând unei minorități naționale să aibă o pondere de peste 20% din numărul locuitorilor în unitatea administrativ-teritorială în cauză. Modul în care această obligație poate fi transpusă în practică nu este prevăzut de lege. Cum a formulat și petentul, obligativitatea asigurării posibilităților de a se adresa în limba minorității revine instituțiilor publice.

6.3. Cum formulează și art. 9 al **O.G. 137/2000**, republicată, nu se poate restrânge dreptul angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniu, dacă aceste cerințe de angajare impuse sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

În anumite condiții (care urmează a fi analizate), angajarea unor persoane în calitate de funcționar public cu condiția cunoașterii limbii comunității în care își desfășoară activitatea este justificat obiectiv, iar metoda este adecvată și necesară.

6.4. Angajarea unor persoane în funcții publice din rândul minorităților naționale poate avea caracter de măsură afirmativă, conform art 2 alin. (9) al O.G. 137/2000, republicată. Totuși, această măsură afirmativă nu se poate menține după realizarea scopurilor pentru care a fost adoptată (conform prevederilor **Convenției-cadru pentru protecția minorităților naționale**).

6.5. Colegiul Director a reținut și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (*Interzicerea discriminării*) al **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, ratificată de **România prin Legea 30/1994**. Curtea 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă". Astfel, 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (18 februarie 1991, FREDIN contra SUEDEI, parag. 60, 23 iunie 1993, HOFFMAN contra AUSTRIEI, parag. 31, 28 septembrie 1995, SPADEA și SCALAMBRINO contra ITALIEI, 22 octombrie 1996, STUBBINGS și alții contra REGATULUI UNIT, parag. 75). În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS contra 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 analoge, 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”.

6.6. Se poate constata că instituțiile publice din regiunile cu o populație semnificativă maghiară, din punctul de vedere al modului în care se poate utiliza limba minorității în cauză, nu este analogă și comparabilă cu instituțiile publice din regiunile în care minoritățile naționale depășesc cu puțin pragul de 20%.

6.7. Situația din zonele cu o populație preponderent maghiară crează necesitatea de a proteja comunitatea românească, ca o comunitate numeric minoritară în aceste regiuni.

6.9. Serviciile publice trebuie oferite în concordanță cu nevoile celor pentru care aceste servicii se oferă.

6.10. Angajarea persoanelor din rândul comunităților minoritare are și o latură de măsură afirmativă față de comunitatea respectivă. Această măsură poate fi menținută doar până la atingerea scopurilor, nu și după. În situația în care procentul angajaților dintr-o comunitate la o instituție corespunde aproximativ cu procentul comunității respective din zona în care sediul își are sediul, măsurile afirmative nu pot fi menținute, altfel ar crea, ele însele, o situație de inegalitate.

6.11. În situația dată, în urma analizei fișelor de post, se poate observa că între posturile anunțate de reclamat unele dintre posturi implică activitatea cu publicul, altele nu. Cele care implică activitate cu publicul sunt de două tipuri: de tip investigații și de tip caserie.

6.11.1. Pentru posturile care nu implică activitate cu publicul condiția specială de cunoașterea limbii maghiare nu are o justificare obiectivă.

6.11.2. În cazul posturilor care implică activități de investigații, datorită naturii acestor activități, având în vedere și cele constatate la pct. 6.6. și 6.10., angajarea persoanelor care vorbesc limba maghiară la instituția reclamată are justificare obiectivă, iar măsurile sunt adecvate și necesare cu condiția ca procentul vorbitorilor de limbă maghiară din cadrul diferitelor servicii,



compartimente, birouri să rămână la aproximativ la nivelul procentului vorbitorilor de limbă maghiară din comunitate. Astfel la investigații se pot trimite persoane din cadrul instituției care vorbesc limba celor investigați, fără a crea inechități între angajați prin volumul diferit de muncă.

6.11.3. În cazul posturilor care implică activități de caserie, angajarea persoanelor care vorbesc limba maghiară la instituția reclamată are justificare obiectivă, iar măsurile sunt adecvate și necesare, în condițiile celor prezentate la pct. 6. Nici o altă măsură nu ar putea fi adecvată (cum ar fi crearea unor ghișee pentru vorbitorii de limbă maghiară, angajarea unui translator lângă fiecare angajat care lucrează la ghișee etc.)

6.12. Din cele de mai sus rezultă că reclamatul a condiționat, prin anunțul publicat în *Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, nr. 317/2007*, ocuparea a 5 posturi din cele 12 de cunoașterea limbii maghiare fără o justificare obiectivă, încălcând astfel prevederile art. 7 alin. 2 al *O.G. 123/2000*, republicată.

6.13. Conform art. 26 al *O.G. 123/2000* și al legislației privind sancțiunile contravenționale, fapta descrisă la pct. 6.12. se poate sancționa cu avertisment sau amendă contravențională de la 600 lei la 8.000 lei.

În cazuri similare, practica CNCD a fost de a aplica avertisment la prima abatere, urmărind interesul general de a schimba astfel de practici și de a convinge angajatorii să renunțe în viitor la ele.

Având în vedere faptul că discriminarea a afectat dreptul de acces la un loc de muncă într-o instituție publică; faptul că au existat și alte cazuri similare în județul Harghita; faptul că legislația privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare a început să producă efecte pozitive în România și nu se poate invoca lipsa cunoașterii modului de implementare; totodată în conformitate cu *Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013)*, publicat în *Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 674/2007*, care afirmă că prevenirea faptelor de discriminare trebuie să se realizeze prin „aplicarea unui grad de toleranță zero față de manifestările discriminatorii din societatea românească” (art. 4 alin. 1 pct. V), Colegiul director a decis aplicarea unei sancțiuni contravenționale și a unui avertisment.

Opinie separată exprimată de Ioniță Gheroghe, membru Colegiul director: Întrucât reclamatul se află la prima sancțiune, totodată a arătat o mare deschidere și disponibilitate, punând la dispoziția CNCD-ului toate actele și informațiile, în mod corect, fără a încerca să ascundă situația reală, în conformitate cu practica Colegiului director, reclamatului se poate aplica sancțiunea prin avertisment.



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,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate reprezintă discriminare conform art. 2 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, și se încadrează în prevederile art. 7 alin. 2 al **O.G. 137/2000**, republicată (vot unanim al membrilor prezenți la ședință);
2. Se sancționează reclamatul, prin reprezentantul său, K E cu amendă contravențională în valoare de 1.000 lei (7 voturi pentru, unul împotriva).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice Harghita (pentru recuperarea amenzii datorate către stat).

VII. Modalitatea de plată a amenzii: La Trezoreria Harghita, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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 – Președinte

COMȘA CORINA NICOLETA – Vicepreședintă

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru



IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

Data redactării 30.01.2008

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.

