



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA NR. 393
din 02.07.2009

Dosar nr: 187/2009

Petiția nr: 4.506/29.04.2009

Petent: M S

Reclamat: B G S V H G S I
T R E G , B N , D M , N
G D , H M

Obiect: desființarea postului de expert local pe probleme de romi, neprevăderea salariului expertului în bugetul pe anul 2009, utilizarea poreclei „Fâlfoi” față de petent

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. M S

I.2. Numele și domiciliul ales al reclamațiilor

I.2.1. B G

I.2.2. S V

I.2.3. H G

I.2.4. S I

I.2.5. T R

I.2.6. E G

I.2.7. B N ,

I.2.8. D M



I.2.9. N G D

I.2.10. H M

II. Obiectul sesizării

Petiția nr. 4.506/29.04.2009 arată că s-a desființat postul de expert local pe probleme de romi, i nu s-a prevăzut salariul expertului în bugetul pe anul 2009, iar față de petent s-a utilizat porecla „Fâlfoi”.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Potentul consideră discriminatorie desființarea postului de expert local pe probleme de romi, lipsa salariului expertului în bugetul pe anul 2009 și utilizarea poreclei „Fâlfoi” față de petent.

Petiția a fost trimisă și către Senatul României, Comisiei pentru drepturile omului, culte și minorități (**Adresa nr. XXVI/567/19.05.2009**, înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) cu **nr. 5.296/21.05.2009**, fila 90 din dosar).

IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 09.06.2009 (filele 59-69). La audierea din 09.06.2009 s-a prezentat petentul și reclamantii nr. 1-8 prin avocat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

În **Petiția nr. 4.506/29.04.2009** (filele 1-2 din dosar) se arată următoarele:

- petentul a fost angajat cu contract de muncă pe termen nelimitat ca expert local pe problemele romilor;

- consilierii locali (reclamații 1-9) din cadrul Consiliului local Orbeasca au inițiat cu încălcarea prevederilor legale o hotărâre de consiliu local prin care au propus desființarea postului de expert local pentru romi, după care au și votat această propunere;

- secretarul comunei (reclamantul nr. 10) a susținut această măsură ilegală;

- prin **Sentința civilă nr. 3060/16.12.2008** s-a anulat hotărârea consiliului local;

- ulterior din bugetul pe anul 2009 s-a eliminat salariul petentului.

Anexează acte în susținerea cauzei (filele 3-57).



La audiere petentul a depus o serie de alte documente (filele 152-164). Totodată la audiere a arătat că se simte discriminat și pentru că la data de 03.09.2009 cel de-al 10-lea reclamat i s-a adresat cu porecla „Fâlfoi”.

Punctul de vedere depus la dosar de Consiliul local al comunei Orbeasca, **Adresa nr. 2288/05.06.2009**, semnat de reclamații nr. 1-8 și 10, depus la dosar cu ocazia audierii (filele 166-169) arată următoarele:

- postul de expert local pentru romi a fost deființat respectând prevederile legale;

- hotărârea judecătorească de anulare a hotărârii consiliului local prin care acest post a fost desființat nu este definitivă, întrucât a fost atacată prin recurs, iar soluționarea cauzei a fost suspendată pentru soluționarea unei excepții de neconstituționalitate ridicate de recurenți;

- postul nu a mai fost bugetat pentru anul 2009 întrucât postul nu a existat;

- în consecință, petentul nu a fost discriminat.

Anexează documente în susținerea celor afirmate (filele 170-174).

În concluziile scrise depuse de Consiliul local al comunei Orbeasca prin **Adresa nr. 2478/29.06.2009**, semnat de reclamatul nr. 10, înregistrat la CNCD cu nr. **6.471/20.06.2009** (filele 176-177), se arată că reclamatul nu a fost discriminat, problemele sesizate nu se încadrează în niciuna din formele de discriminare, măsurile luate de consiliul local au fost stabilite în virtutea autonomiei locale și în concordanță cu prevederile legale. Actele emise sau adoptate de către autoritățile administrației publice locale nu pot face obiectul unui eventual control potrivit procedurii stabilite de lege pentru CNCD.

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamatul a fost angajat cu contract de muncă pe termen nelimitat în calitate de expert local pe problemele romilor. Prin **Hotărârea nr. 21 din 29.08.2008** a Consiliului local Orbeasca s-a desființat acest post din cadrul Primăriei comunei Orbeasca. **Sentința civilă nr. 3060 din 16.12.2008** a anulat această hotărâre, arătând că ea a fost adoptată prin încălcarea legislației în vigoare. La data de 13.04.2009 s-a aprobat bugetul local al comunei Orbeasca pe anul 2009 (**Hotărârea nr. 7/2009**), care nu prevede salarizarea reclamatului.

Conform **Procesului verbal al ședinței din 03.09.2008**, secretarul comunei i s-a adresat reclamatului cu porecla „Fâlfoi”.

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.”

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.”

Alin. 3 prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față 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.”

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.”

O.G. nr. 137/2000, republicată, asigură egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie prin 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 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, religiei, categoriei 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, 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 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.

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 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.”



Colegiul Director arată că prin discriminare se înțelege (1) o diferențiere (2) bazată pe un criteriu (3) care atinge un drept (4) fără să existe o justificare obiectivă.

6.1. Privind desființarea postului de expert local pe probleme de romi, Colegiul Director constată următoarele:

6.1.1.1. 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).

6.1.1.2. 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*”.

6.1.1.3. Conform Curții Constituționale a României (ex. ***Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001***) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „*Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.*” (***Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale***).

6.1.1.4. Astfel se poate constata existența unei diferențieri dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

6.1.1.5. ***Hotărârea Guvernului nr. 430/2001***, modificată și completată, prevede posibilitatea angajării unor experți romi în cadrul primăriilor, pentru implementarea ***Strategiei Guvernului de îmbunătățire a situației romilor***. Consiliul local al comunei Orbeasca, prin ***Hotărârea nr. 20/2006***, a constatat necesitatea locală de a angaja un expert rom, astfel a fost angajat petentul, cu contract de muncă pe termen nelimitat. Aceste norme juridice recunosc situația diferită a comunității de romi și prevăd un tratament diferențiat, anume angajarea unui expert la nivel de primărie care să se preocupe de situația acestor comunități.



6.1.1.6. Pornind de la situația supusă analizei trebuie precizat că principiul tratamentului egal între persoane nu trebuie privit exclusiv din prisma egalității formale sau juridice care statuează că persoanele aflate în situații similare trebuie tratate similar. Egalitatea juridică se conceptualizează pe tratamentul egal bazat pe aparența similitudinii indiferent de contextul general. Or, având în vedere această ipoteză, se formulează cel de-al doilea corolar al principiului tratamentului egal între persoane, în speță, egalitatea substanțială. Egalitatea substanțială are în vedere ipoteza persoanelor aflate în situații diferite ce trebuie tratate diferit, cuprinzând două idei distincte: egalitate de rezultat și egalitatea de oportunități. A). Egalitatea de rezultat presupune ca rezultatul unei măsuri aplicate unor persoane aflate în situații diferite trebuie să fie egal. Astfel, se recunoaște că aparent tratamentul identic, în practică, poate produce inegalitate datorită unor discriminări anterioare sau curente sau datorită unor diferențe de acces (la resurse, la servicii, la drepturi etc.) În ipoteza egalității de rezultat efectele precum și scopul măsurii aplicate trebuie avute în vedere în mod primordial. B). Egalitatea de oportunități indică faptul că legea poate asigura oportunități egale pentru toate persoanele, luând în considerare pozițiile acestora de start, pentru a avea acces la beneficiile urmărite. Egalitatea de oportunități are ca scop asigurarea de șanse egale dar nu de rezultat. Dealtel, în legislația europeană conceputul este standardizat ca „acțiune pozitivă” sau „măsură afirmativă”. Situația dedusă analizei Colegiului trebuia privită din perspectiva egalității substanțiale și în special a egalității de oportunități și nu în mod necesar din perspectiva egalității juridice sau formale. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Curtea Europeană de Justiție cât și Curtea Constituțională din România, în mod constant și uniform, au reiterat cele două forme ale principiului egalității. Curtea Constituțională a stabilit: *„situațiile deosebite în care se află diferite categorii de persoane justifică instituirea prin lege de tratamente juridice diferențiate, fără ca acestea să constituie privilegii pentru unii și discriminări pentru alții”* (**Decizia nr. 119 din 15 februarie 2007, Decizia nr. 332 din 18 aprilie 2006, Decizia nr. 438 din 10 mai 2007**). Articolul 5 al **Directivei 43/2000/EC privind egalitatea de tratament pe criteriul originii etnice sau rasiale** prevede că *„în scopul asigurării egalității depline în practică, principiul tratamentului egal nu trebuie să împiedice nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau compensa dezavantajele legate de originea rasială sau etnică”*. Astfel, Comisia Europeană atrage atenția că există o diferență între măsuri sau acțiuni pozitive care sunt premise și așa numitele măsuri de „discriminare pozitivă” care nu sunt compatibile cu **Directiva 43/2000/EC**. Măsurile de acțiune pozitivă au ca scop asigurarea egalității depline în practică prin prevenirea ori compensarea dezavantajelor legate de originea rasială sau etnică iar, măsurile de „discriminare pozitivă” acordă o preferință absolută și automată (de exemplu în accesul la muncă) membrilor unui grup particular față de alții pentru singurul motiv al apartenenței la grupul respectiv. În **Comunicarea cu privire la nediscriminare și oportunități egale: un angajament reînnoit** a Comisiei Europene din 2 iulie 2008 către Parlamentul European, Consiliul European, Comitetul European Economic și Social și Comitetul Regiunilor, se reiterează că *„tratamentul identic poate rezulta în*



egalitate formală, dar nu poate asigura egalitatea în practică. Legislația în domeniul nediscriminării la nivelul Uniunii Europene nu împiedică Statele Membre de a menține și adopta măsuri specifice, sau de a compensa dezavantaje aflate în legătură cu discriminarea.” Comisia Europeană arată în continuare că „există o apreciere tot mai mare față de rolul acțiunii pozitive pentru a asigura remediul lipsei egalității substanțiale în societăți [...] Comisia va dialoga permanent cu Statele Membre pentru a promova utilizarea deplină a posibilităților pentru acțiunea pozitivă, în mod particular în ceea ce privește accesul la educație, muncă, locuire și sănătate.” În transpunerea **Directivei 43/2000/EC privind egalitatea de tratament pe criteriul originii etnice sau rasiale, O.G. nr. 137/2000**, cu modificările și completările ulterioare, republicată, relativ la acțiunea pozitivă, în art. 2 alin.9 prevede: „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”. Astfel, este lipsit de echivoc faptul că legiuitorul român, în considerarea aquis-ului comunitar în materia nediscriminării a optat pentru permiterea măsurilor pozitive sau a măsurilor în favoarea unor persoane, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora. Dealtfel, teza finală a art. 2 alin. 9 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, reglementează expresis verbis că măsurile luate în favoarea unor persoane, grupuri de persoane ori comunități ori măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul ordonanței. Trebuie precizat că în România, măsuri afirmative sau acțiuni pozitive au fost adoptate recent atât de autoritatea legiuitoare cât și de Guvern cu privire la minoritățile naționale în special în domeniul participării și reprezentării politice sau în domeniul educației.

6.1.1.7. Din actele depuse de reclamați nu reiese că situația romilor din comuna Orbeasca s-ar fi schimbat, și astfel nu ar mai fi nevoie de un expert local pentru romi.

6.1.1.8. În aceste condiții desființarea postului de expert local pentru romi reprezintă o diferențiere.

6.1.2. Criteriul diferențierii este cel al apartenenței etnice. De fapt în județul Teleorman mai multe localități au desființat același post de expert local pentru problemele romilor.

6.1.3. Dreptul atins este pe de o parte dreptul la muncă al petentului, pe de altă parte cel al comunității locale de a beneficia de implementarea **Strategiei Guvernului de îmbunătățire a situației romilor**.

6.1.4.1. 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”).



6.1.4.2. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

6.1.4.3. Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența 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).

6.1.4.4. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

6.1.4.5. 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.

6.1.4.6. Reclamații nu au invocat nici o justificare obiectivă care ar putea satisface aceste condiții. Argumentele prezentate la ședința Consiliului local al comunei Orbeasca, conform **Porcesului verbal al ședinței din 29.08.2009**, s-au referit la persoana petentului, care nu ar fi corespunzător postului (ex.: „*expertul local pentru romi a avut activitate pe timpul fostei conduceri*”), deși în punctul de vedere depus la dosar ei afirmă că nu ar avea nimic împotriva petentului ci doar împotriva unui astfel de post).

6.1.4.7. Nici instanța de judecată, prin hotărârea atacată cu recurs de reclamați, nu a considerat că ar exista o justificare legală privind desființarea postului de expert local pe probleme de romi.

6.1.4.8. În aceste condiții nu se poate reține că ar exista o justificare obiectivă motivată de un scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.



6.1.5. Având în vedere cele arătate la pct. 6.1.1.8., 6.1.2., 6.1.3. și 6.1.4.8., desființarea postului de expert local pe probleme de romi reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4 coroborat cu art. 6 lit. a) prin efectul creat de situația de fapt (desființarea postului).

6.1.6. Colegiul Director nu se pronunță privind legalitatea hotărârii consiliului local, asupra căreia doar instanța de judecată are competența de a se pronunța, ci doar la o situație de fapt, și anume desființarea postului de expert local pentru romi în contextul **O.G. nr. 137/2000**, republicat, raportat la contextul **Strategiei Guvernului de îmbunătățire a situației romilor**. Cum s-a arătat la pct. 6.1.1.6., crearea postului de expert local pentru romi reprezintă o măsură afirmativă, per a contrario desființarea postului reprezintă discriminare.

6.2. Privind neprevăderea salariului expertului în bugetul pe anul 2009, Colegiul Director constată că în situația în care nu a fost angajat un expert local pentru romi, această măsură este explicabilă.

6.3. Privind utilizarea poreclei „Fâlfoi” față de petent, Colegiul Director constată că acest capăt de cerere a fost prezentat cu ocazia audierii. Conform **Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”. În aceste condiții, Colegiul Director nu va analiza acest capăt de cerere.

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 prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Desființarea postului de expert local pe probleme de romi reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4 coroborat cu art. 6 lit. a. al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. Sancționarea reclamațiilor cu avertisment;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Senatului României (Comisiei pentru drepturile omului, culte și minorități).

VII. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

VASILE MONICA – Membru

Data redactării 02.07.2009

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.

