



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 177
din 12.07.2010**

Dosar nr.: 405/2009

Petiția nr.: 9080/13.10.2009

Petent: S A

Obiect: discriminare prin desfacerea contractului de muncă în timpul concediului medical pe criteriu de etnie

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 S A domiciliată în

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 G I cu sediul în comuna Mirosllovești, județul Iași

II. Obiectul sesizării

2.1 Petenta sesizează faptul că, prin Decizia Primarului Comunei Mirosllovești din județul Iași, i s-a desființat contractul de muncă, în timp ce se afla în concediu medical, pe motiv că este de etnie romă.

2.2 Petenta relatează că din prima zi de lucru reclamatul a afirmat că „nu îi plac țigani și că o să o dea afară cu prima ocazie”.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Petenta aduce la cunoștința Consiliului că este cetățean român de etnie romă și postul pe care îl ocupa în cadrul Primăriei Mirosllovești era de mediator sanitar comunitar pe problemele romilor. Acest post a fost înființat în urma unui program al Direcției de Sănătate Publică Iași și până la data de 01.08.2009 a aparținut de această instituție. În urma unui protocol încheiat între Direcția de Sănătate Publică Iași și primăriile din județul Iași, începând cu data de 01.08.2009 toți mediatorii sanitari comunitari au trecut la primării, urmând ca



până în luna decembrie inclusiv salariile lor să fie plătite de Direcția de Sănătate Publică prin primării, iar din ianuarie 2009 să fie plătiți din bugetul primăriilor. Petenta susține că primarul comunei Miroslavești nu ar fi vrut încă de la început acest post în cadrul primăriei și că ar fi căutat pe orice cale să scape de petentă. Chiar de la prima întâlnire dintre petentă și reclamat, acesta din urmă a afirmat că „nu îi plac țiganii și că o să o dea afară cu prima ocazie” și că „nu vede rolul acestui post înființat în cadrul Strategiei de îmbunătățire a situației romilor din România”

IV. Procedura de citare

4.1 Prin adresa înregistrată cu nr.192/11.01.2010, a fost citată doamna S A iar prin adresa înregistrată cu nr.191/11.01.2010 a fost citat domnul G I la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Termenul stabilit de Consiliu, a fost stabilit la data de 11.02.2010.

V. Susținerile părților

5.1 Petenta susține că, primarul comunei Miroslavești, domnul G I , care are calitatea de reclamat, a afirmat către petentă că „nu îi plac țiganii și că o să o dea afară cu prima ocazie”. Petenta susține că, deși a fost în concediu medical, i s-a desfășurat contractul de muncă pentru activitatea pe care o desfășura, respectiv mediator sanitar comunitar. Petenta afirmă că, atât primarul, cât și colegii dânzei, cunoșteau că se află în concediu medical pentru că a anunțat telefonic și s-a deplasat și personal la locul de muncă depunând documentele justificative. Petenta face referire la prevederile Codului Muncii care interzice concedierea salariatului care se află în incapacitate temporară de muncă, constatată prin certificat medical, conform art.60 alin.1 lit.a.

5.2 Petenta precizează că este calificată pentru acest post în urma absolvirii unor cursuri de specializare. Începând cu data de 01.08.2009 și nu 01.07.2009 când a fost anunțată că trebuie să semneze condica de prezență s-a deplasat și a mers zilnic la muncă făcând naveta de la Pașcani, unde are domiciliul. În data de 18.08.2009 petenta s-a îmbolnăvit, anunțând acest fapt la locul de muncă și a intrat în concediu medical până la data de 01.10.2009. În momentul prezentării la muncă a fost înștiințată că i s-a desfășurat contractul de muncă, deși petenta a prezentat la secretariat actele doveditoare concediului medical. În data de 05.10.2009 petenta a primit scrisoare la domiciliu cum că a fost concediată începând cu data de 25.09.2009 prin Dispoziție de Primar în urma unui referat efectuat de o angajată a primăriei.

5.3 Reclamatul G I , primar al comunei Miroslavești din județul Iași, susține cu privire la aspectele învederate de petentă, doamna S A că aceasta a fost angajată în cadrul primăriei în funcția de mediator sanitar comunitar cu contract individual de muncă încheiat pe perioadă determinată începând cu data de 01.07.2009 până la data de 30.11.2009. Referitor la aspectul semnalat de petentă că încă din prima zi de muncă s-a referit la faptul că nu apreciază țiganii și că o să o dea afară cu prima ocazie este doar o simplă



afirmație a petentei, o afirmație total neadevărată și lipsită de orice suport. Referitor la aspectul privind desfacerea contractului de muncă pe motiv de discriminare este și acesta tot fals deoarece petenta a avut încheiat contract de muncă cu data de 01.07.2009, iar aceasta s-a prezentat la locul de muncă începând cu data de 01.08.2009, lună pentru care petenta a încasat salariul aferent datorită insistențelor privind situația financiară precară, precum și faptul că are mai mulți copii în întreținere și cu probleme de sănătate. Referitor la aspectul că petenta este calificată pentru funcția de mediator sanitar comunitar se susține că aceasta este absolventă a 10 clase generale, dar are deficiențe majore de scriere și comunicare, anexându-se o copie xerox după un raport de activitate. Referitor la faptul că discriminarea a fost motivul pentru care prin Dispoziție de Primar s-a desfăcut disciplinar contractul de muncă al petentei, este și acesta neadevărat deoarece petenta nu s-a prezentat zilnic la programul de activitate, săvârșind abateri grave și repetate, iar prin Dispoziția nr.1898/16.11.2009 s-a revocat Dispoziția nr.539/25.09.2009 pe motiv că nu s-au respectat prevederile legale când s-a desfăcut disciplinar contractul de muncă, petenta depunând mai târziu certificatele medicale. Prin adresa nr.6813/11.11.2009 petenta a fost invitată la sediul instituției în vederea clarificării situației, dar aceasta nu s-a prezentat, iar la program nu s-a mai prezentat până în data de 31.11.2009 când a încetat de drept contractul de muncă. Reclamatul mai precizează că petenta a depus plângere la Tribunalul Iași, plângere care a fost retrasă în data de 09.12.2009. În concluzie, petentul mai face referire la faptul că petenta a beneficiat de toate drepturile salariale acordate în perioada 01.07.2009 – 31.11.2009.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1 În drept, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE



(KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 (para.91)

6.3 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

6.4 Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.5 Există organe reglementate de Constituție care au competența de a analiza discriminarea instituită prin dispoziții legale (Curtea Constituțională care s-a pronunțat în mai multe rânduri în sensul constituționalității sau neconstituționalității unor prevederi legale, raportat la art.16 din Constituție privind egalitatea în fața legii).

6.6 În speță, Colegiul Director, analizând petiția așa cum este formulată, precum și a celorlalte documente existente la dosar, reține că referitor la primul capăt de cerere, respectiv că prin Decizia de Primar nr.539/25.09.2009 petentei i s-a desfăcut contractul de muncă cu încălcarea dispozițiilor Codului Muncii pe criteriu de etnie, nu se poate stabili legătura de cauzalitate între criteriu și dreptul încălcat. Mai mult, Colegiul reține că prin Decizia de Primar nr.1898/16.11.2009 s-a revocat decizia inițială, respectiv Decizia de Primar nr.539/25.09.2009. Referitor la al doilea capăt de cerere, respectiv că din prima zi de lucru reclamatul a afirmat că „nu îi plac țiganii și că o să o dea afară cu prima ocazie”, Colegiul Director constată că la dosar nu există nici o probă care să demonstreze că această afirmație a fost făcută de reclamat.

6.7 Astfel, examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că referitor la primul capăt de cerere, faptele prezentate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare așa cum este reglementată de dispozițiile O.G.nr.137/2000, republicată, iar



referitor la al doilea capăt de cerere, constată lipsa probelor referitoare la presupusa afirmație făcută de reclamat.

Opinie separată Istvan Haller – membru Colegiul Director

6.8 Prin Hotărârea nr. 393 din 02.07.2009 în Dosarul nr. 187/2009, membrii Colegiului director, în unanimitate, au considerat discriminatorie desființarea postului de expert local pe probleme de romi.

6.9 În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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”. 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 (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).

6.10 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 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”.

6.11 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 analoge, 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**).

6.12 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.

6.13 **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.

6.14 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.

6.15 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.

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

6.17 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.

6.18 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**.

6.19 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, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv



de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”).

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

6.21 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).

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

6.23 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.

6.24 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).

6.25 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.



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

6.27 Având în vedere cele arătate la pct. precedente, 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).

6.28 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, crearea postului de expert local pentru romi reprezintă o măsură afirmativă, per a contrario desființarea postului reprezintă discriminare.

6.29 Consider că această cauză este similară cauzei care a avut ca obiect desființarea postului de expert local pe probleme de romi, din următoarele motive:

- problema principală arătată în petiție este desființarea postului de mediator sanitar pentru romi;
- petenta arată caracterul nelegal al al desfacerii contractului de muncă, întrucât în momentul formulării petiției (octombrie 2009), actul pe baza căruia postul s-a desființat și ea și-a pierdut locul de muncă era dispoziția de primar;
- între timp dispoziția de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă s-a retras, reclamatul dându-și seama că a încălcat prevederile legale și a considerat că eventual poate fi sancționat pentru această atitudine.

6.30 Prin urmare consider că fapta de desființare a postului de mediator sanitar reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4 coroborat cu art. 6 lit. a. 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 5 voturi pentru și 1 vot împotriva** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Referitor la primul capăt de cerere, faptele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art.2 alin.1 și art.15 din O.G. 137/2000, republicată;
2. Referitor la al doilea capăt de cerere, lipsa probelor;
3. Clasarea dosarului;
4. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.



VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Vasile Alexandru-Membru

Hotărâre Redactată: D.N.T(motivele de fapt și de drept)

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

