



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA Nr. 18
din 13.01.2016

Dosar nr: 448/2015

Petiția nr: 5050/23.072015

Petentă:

Reclamat:

Obiect: încălcarea demnității pe criteriul de handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1., cu domiciliul în București

I. 2. Denumire și domiciliu reclamatului

2.1., cu domiciliul procedural la Prefectura Ilfov din București, str. Smârdan nr.3, sector 3

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea vizează afirmațiile reclamatului făcute în ședință cu privire la dizabilitatea petentei. Astfel, reclamatul i-a sugerat petentei că ar avea o moralitate îndoielnică, întrucât a ascuns certificatul de handicap la angajare.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare în data de 17.08.2015, 08.09.2015 și 05.10.2015.

3.2. Procedura de citare legal îndeplinită.

3.3. De asemenea, s-a solicitat punctul de vedere al Instituției Prefectului județului Ilfov.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1. Petenta, audit intern în cadrul Instituției Prefectului Județului Ilfov sesizează Consiliul cu privire la atitudinea discriminatorie a reclamatului în ședința comună din 17.07.2015. Astfel, aceasta arată că reclamatul, subprefect, aflat la conducerea instituției pe perioada de concediu a domnului prefect, i-a solicitat să participe la ședința cu privire la activitatea Comisiei de control intern în perioada 15-17 iulie 2015. La ședința în cauză au participat colegii, (membri comisie) și (secretar comisie).

4.2. Petenta susține că discuția s-a purtat doar referitor la persoana sa, la profesia și pregătirea sa profesională. În acest sens, redă discuția purtată.

Subprefect: „N-aveți decât să depuneți ce sesizare doriți dumneavoastră! Cât despre moralitatea dumneavoastră....Credeți că dacă ați descoperit că s-au cumpărat coroane și buchete de flori v-ați făcut treaba?

Potentă: Vă rog frumos să nu mă jigniți ! V-am mai rugat de câteva ori să nu mă jigniți. Cât despre ordinul meu de numire în funcția publică, acesta a fost dat de domnul(fost prefect). Iar legea este pentru toată lumea! Fie că e prefect sau funcție de execuție.

Subprefect: Da, Da...Știu eu cum ați fost angajată!

Potentă: Nu înțeleg! Cum am fost angajată?

Subprefectul: Mă rog... Știm noi cum... Dar tot ne-ați păcălit cu angajarea dumneavoastră pentru că aveți un certificat de handicap pe care l-ați depus după angajare! De ce nu ne-ați adus la cunoștință despre el când v-ați depus dosarul de concurs?

Potentă: Nu cred că are relevanță când am depus eu certificatul de încadrare în grad de handicap!

Subprefect: O, ba da are relevanță, doamnă!

Potentă: Vreți să spuneți că dacă depuneam certificatul de încadrare în grad de handicap odată cu dosarul de concurs, nu mă mai angajați?

Subprefectul: Știu și eu...ce să vă spun acum? (zâmbește) Poate!

Potentă: Domnule subprefect, asta sună a discriminare!

Subprefect: Doamnă aveți grijă! ...Spuneți-mi odată (țipă) cum vreți să recuperați banii (referire la prejudicial constatat în raportul de audit) ? Și să știți că nu-mi place cum lucrați, cum vă desfășurați activitățile”.

4.3. Petenta susține că a deranjat-o foarte tare când domnul subprefect a adus în discuție, în ședința din 17.07.2015, certificatul de încadrare în grad de handicap.

4.4. În data de 23.07.2015, reclamatul i-a solicitat raportarea zilnică a activității.

4.5. De asemenea, petenta susține că reclamatul a “amenințat-o” cu mutarea în alt birou.

Sușinerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prezent la ședința de audiere, a susținut că nu a folosit cuvântul “handicapat” și nu a țipat. Colegii i-au adus la cunoștință faptul că petenta nu poate urca scările, întrucât are handicap. Acesta a întrebat când l-a depus, pentru că, deși a participat la angajarea acesteia, nu a avut cunoștință. Sigur, acest lucru neavând relevanță.

Sușinerile martorilor

A. G. La întrebarea ați participat la ședință și cum s-a desfășurat aceasta, martora a declarat : “Da, am participat la ședință! Domnul subprefect era foarte supărat că petenta a constatat anumite nereguli și credea că se poate rezolva pe cale amiabilă. A subliniat faptul că petenta nu a prezentat certificatul de încadrare în grad de handicap la angajare.”

I.S. “Da, am participat la ședință!” Domnul subprefect nu a țipat, nu a jignit, nu a folosit cuvântul handicapat. A spus doar că era bine să fi depus certificatul. ”

O.F. “Da, am participat la ședință!, dar nu am reținut foarte multe amănunte. Petenta a relatat adevărul, întrucât subprefectul i-a spus ”nu vi se părea normal să depuneți certificatul de handicap la angajare?”

Punctul de vedere al Instituției Prefectului județului Ilfov

Prefectul susține că în perioada 13-28 iulie 2015 s-a aflat în concediu legal de odihnă și a luat la cunoștință de activitatea desfășurată prin intermediul rapoartelor scrise, întocmite de angajații prefecturii, cât și în mod direct, în urma unor relatări făcute de aceștia.

Astfel, prefectul arată că a fost informat de către petentă prin Raportul nr. 8639/03.08.2015, iar reclamatul i-a confirmat că este nemulțumit de activitatea petentei, în calitatea sa de audit intern, precizând că o consideră insuficient pregătită profesional.

De asemenea, prefectul susține că nu este prima dată când subprefectul îngreunează și sau blochează misiunile de audit inițiate și realizate de petentă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține afirmațiile reclamatului în legătură cu handicapul petentei, în cadrul unei ședințe de lucru.

5.2. În drept, Colegiul director analizează acțiunile reclamatului din perspectiva asigurării echilibrului impus de respectarea principiului nediscriminării și al dreptului la demnitate. Altfel spus, Colegiul director va analiza dacă au fost încălcate prevederile art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza unui 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.

Potrivit art 15 din actul normativ indicat mai sus, “Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia” .

5.3. De asemenea, o formă a discriminării este hărțuirea reglementată de art. 2 alin. 5 din O.G. 137/2000 ca fiind un comportament pe baza unui criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5.4. Colegiul director reține faptul că protecția demnității **unei persoane cu handicap**, a unei persoane aparținând de o minoritate națională sau grup vulnerabil constituie un scop legitim într-o societate democratică. Pentru a se produce o atingere, încălcare a demnității umane, ca drept constituțional protejat, afirmațiile, obiect al prezentei petiții, ar trebui să întrunească elementele:

- un comportament manifestat în public,
- ori un comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptat împotriva unei persoane – astfel cum prevede art. 15 din O.G. 137/2000, republicată.

5.5. Având în vedere susținerile părților, ale martorilor precum și documentele anexate, Colegiul director reține următoarele aspecte: reclamatul, în ședința de lucru din data 17.07.2015, ședință la care au mai participat 3 persoane (aspect ce determină noțiunea de public), are ca subiect principal de discuție modul în care petenta, audit intern, își desfășoară activitatea. Însă, acesta nu se limitează doar la evaluarea activității petentei în prezența colegilor de serviciu, ci aduce în discuție handicapul persoanei, reproșându-i faptul că nu a depus certificatul de încadrare în grad de handicap la angajare.

Subprefectul: Mă rog... Știm noi cum... Dar tot ne-ați păcălit cu angajarea dumneavoastră pentru că aveți un certificat de handicap pe care l-ați depus după angajare! De ce nu ne-ați adus la cunoștință despre el când v-ați depus dosarul de concurs?

Petenta: Nu cred că are relevanță când am depus eu certificatul de încadrare în grad de handicap!

Subprefect: O, ba da are relevanță, doamnă!

Petentă: Vreți să spuneți că dacă depuneam certificatul de încadrare în grad de handicap odată cu dosarul de concurs, nu mă mai angajați?

Subprefectul: Știu și eu...ce să vă spun acum? (zâmbește) Poate!

De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 20 alin 6 din OG nr. 137/2000, republicată, Colegiul director reține și declarațiile martorilor, conform cărora, dl subprefect i-a reproșat petentei faptul că nu a depus certificatul de handicap la angajare.

5.7. Colegiul director constată faptul că reclamatul, în calitatea sa de angajator, întrucât la momentul ședinței în cauză reprezenta legal interesele instituției, a depășit limita unei discuții profesionale. Însuși reclamatul susține faptul că certificatul de încadrare în grad de handicap nu avut nicio relevanță la momentul angajării, însă având în vedere discuțiile purtate în ședință, Colegiul director reține faptul că, întocmai handicapul petentei/certificatul de încadrare în grad de handicap a condus la afirmațiile în cauză.

Astfel, chiar dacă reclamatul nu a folosit cuvântul "handicapat", prin modul în care a decurs discuția, a pus petenta într-o situație umilitoare și degradantă, în prezența colegilor de serviciu, aducându-i atingere demnității.

5.8. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține incidența prevederilor art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 15 din OG nr. 137/2000 republicată și în cazul conducerii școlii a cărei angajată este învățătoarea.

5.9. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante.

Totodată, având în vedere calitatea reclamatului, Colegiul director recomandă acestuia să manifeste mai multă prudență în exprimare și, în felul acesta, să evite să aducă atingere demnității umane, indiferent de categoria vizată.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

- 1.** Aspectele sesizate intră sub incidența art. 2 alin. 1 și art. 15 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (unanimitate);
- 2.** Sancționarea reclamatului cu avertisment, potrivit art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare (8 voturi pentru, 1 vot împotriva);
- 3.** O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru
JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 20.01.2016

Motivele de fapt și de drept redactate de Asztalos Csaba Ferenc și
Angelica Paraschiv Gergely

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Opinie separată exprimată de Haller István privind modul de sancționare al faptei de discriminare:

1. **Ordonanța nr. 137/2000**, republicată, la art. 26 alin. 1, prevede sancționarea faptelor de discriminare cu amendă contravențională, fără să specifice posibilitatea aplicării sancțiunii de avertisment, ceea ce arată că legiuitorul a considerat că aceste fapte, prin gravitatea lor, trebuie sancționate ca atare.

2. Prin **O.U.G. nr. 19/2013** amenziile contravenționale au devenit mai mari, în motivare arătându-se că a fost nevoie de modificarea de urgență a **O.G. nr. 137/2000** „având în vedere:

- depășirea datei-limită pentru transpunerea corectă și completă în legislația națională din România a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- scrisoarea Comisiei Europene de punere în întârziere a autorităților române [nr. C (2012) 3996 final], emisă la 22 iunie 2012 în Cauza 2012/2099, pentru neîndeplinirea obligației de stat membru al Uniunii Europene de transpunere corectă și completă a Directivei 2000/43/CE;

- scrisoarea de răspuns nr. 3.092/LO din 22.08.2012, prin care România s-a angajat să soluționeze aspectele sesizate de Comisia Europeană »până la jumătatea anului 2013«;

- faptul că prin promulgarea la data de 21 martie 2013 a Legii nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, proces legislativ inițiat în anul 2010, a fost asigurată transpunerea corectă a Directivei 2000/43/CE doar în ceea ce privește sarcina probei;

- faptul că parcurgerea unui proces legislativ pentru transpunerea corectă a celorlalte aspecte semnalate de către Comisia Europeană ar însemna o perioadă mare de timp, ceea ce ar duce la depășirea termenului asumat de către autoritățile române în fața Comisiei Europene;

- faptul că orice întârziere a autorităților române în transpunerea Directivei 2000/43/CE poate conduce la posibilitatea elaborării din partea Comisiei Europene a avizului motivat ce poate declanșa faza contencioasă prin sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor de stat membru;

- riscul angajării răspunderii României pentru încălcarea obligațiilor de a transpune Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE, ce poate avea ca rezultate plata unei sume forfetare, precum și a unor penalități cu titlu cominatoriu.”

3. **Ordonanța nr. 2/2001**, actualizată, la art. 7 alin. 3 prevede că avertismentul poate fi aplicat și în cazul în care o astfel de sancțiune nu este expres prevăzută de lege (alin. 3), arătând că „avertismentul se aplică în cazul în care fapta este de gravitate redusă”.

4. Directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Neaplicarea unei amenzi contravenționale nu se poate considera a fi o sancțiune efectivă și descurajantă. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

5. Prin aplicarea sancțiunii de avertisment de către CNCD România riscă sancțiuni pentru neimplementarea directivelor Uniunii Europene în domeniul combaterii discriminării.

6. Mai mult, Curtea Europeană de Justiție (în continuare CJUE) a constatat în **Cauza C81/12**, soluționată la 25.04.2013 (având ca părți Asociația ACCEPT și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), că amenda contravențională trebuie aplicată chiar dacă între timp a intervenit prescripția: *„articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv”*. Rezultă că prevederile mai indulgente ale **Ordonanței de guvern nr. 2/12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor** nu pot fi aplicate. Trebuie reținut că *„răspunsul Curții de Justiție nu ia forma unui simplu aviz, ci a unei hotărâri sau a unei ordonanțe motivate. Instanța națională destinată este ținută de interpretarea dată atunci când soluționează litigiul aflat pe rolul său. Hotărârea Curții de Justiție este în aceeași măsură obligatorie pentru celelalte instanțe naționale sesizate cu o problemă identică.”* (prezentarea CJUE, http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/). CNCD, în calitate de autoritate administrativ-jurisdicțională are obligația de a lua decizii conforme cu jurisprudența CJUE.

7. În concluzie, consider că fapta de discriminare trebuie sancționată cu amendă contravențională.

Verificat SCSRP