



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 772 din 20.10.2021

Dosar nr.: 685/2020

Petiția nr.: 5992/29.09.2020

Petentă:

Reclamată: Asociația Macedonenilor din România

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă și alte facilități. Revocarea din funcția de președintă a comisiei de cenzori din cadrul Asociației. Excluderea din grupul de WhatsApp ARM Craiova, iar în final excluderea ca membru din Asociație. Petenta susține că discriminarea este motivată de legătura de rudenie dintre aceasta și mătușa ei – dna., fosta Președintă a Asociației.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Asociația Macedonenilor din România cu sediul în București, str. Thomas Masaryk, nr.29, sector 2

II. Procedura de citare

3. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit de citare a părților în data de 13.07.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, cetățean român de etnie macedoneană, membră a Asociației Macedonenilor din România, angajată pe funcția de consilier juridic în cadrul Asociației, susține că a fost aleasă pentru funcția de Președinte al Comisia de Cenzori, conform contractului anexat.

La data de 30.03.2020, conducerea ARM a emis actul aditional nr. 27 prin care s-a

modificat “*de comun acord*” indemnizația de cenzor, durata de valabilitate a contractului, precum și limitarea activității de control, respectiv odată la 3 luni.

Petenta susține că la data de 05.06.2020 s-a deplasat la București împreună cu ceilalți 4 colegi, și a efectuat controlul aferent perioadei 1 ianuarie – 30 aprilie 2020.

În urma acestui control și a discuțiilor purtate cu președinta AMR, petenta susține că reclamata a decurs la mai multe încercări de a o determina să renunțe la această funcție, ca, ulterior, la data de 07.08.2020, Asociația să-i transmită revocarea din funcția de Președinte al Comisiei de Cenzori nr. 2081/07.08.2020, rămânând astfel doar cu calitatea de simplu membru în această comisie.

Petenta susține că a fost exclusă și din grupul de WhatsApp ARM Craiova, culminând cu excluderea sa din Asociație ca membru.

6. Petenta susține că reclamata a invocat în decizia de revocare a funcției de președintă a comisiei de cenzori **gradul de rudenie dintre aceasta și fosta președintă a Asociației, dna, care îi este mătușă.**

7. Petenta susține că reclamata i-a îngrădit dreptul la muncă pe motiv că este nepoata dnei, i-a îngrădit dreptul la anumite beneficii atât ei cât și fiului său, care este și el membru al Asociației încă de la naștere, acesta din urmă nemaiputând participa la activitățile Asociației.

8. De asemenea, petenta susține că excluderea sa ca membru din Asociație a fost dispusă în lipsa unei convocări, implicit în lipsa unei apărări.

9. Nu în ultimul rând, petenta susține că votul membrilor Consiliului director al ARM este ilegal, acest Consiliu fiind format din 5 membrii, printre care și (Deputat/prim Vicepreședinte), iar conform regulamentului “*dacă membrul asociației este desemnat să candideze la alegerile parlamentare și este membru în Consiliul director, acesta își pierde funcția/calitatea de membru în Consiliul director*”.

Sușinerile reclamatei

10. Reclamata susține că excluderea petentei din Asociație nu are la bază gradul de rudenie dintre aceasta și mătușa sa, fost președintă a Asociației.

Astfel, reclamata susține că petenta a redactat un contract de muncă vădit nelegal între Asociație și numita, a divulgat informații referitoare la activitatea administrativă a Asociației, a colomniat și a insultat în mod repetat mai multe persoane din Asociație.

Întrucât majoritatea faptelor reținute în sarcina petentei au fost săvârșite de către aceasta în interesul numitei, reclamata susține că membrii Consiliul director al ARM au reținut legătura de rudenie dintre cele două pentru a fi avută în vedere, sub beneficiul de inventar, la momentul cercetării gradului de vinovăție.

Reclamata susține că gradul de rudenie nu a reprezentat un motiv de excludere din Asociație, ci a reprezentat strict o împrejurare de fapt reală avută în vedere la momentul cercetării următoarelor fapte:

- Petenta a redactat și înregistrat în numele ARM contractul individual de muncă nr. 84/06.07.2017 cu numita, cu încălcarea dispozițiilor legale și cu încadrarea angajatei pe o funcție inexistentă în COR (Nomenclatorul Clasificarea Ocupațiilor din România), ceea ce a rezultat în încasarea unui salariu în baza unui contract lovit de nulitate.

- Toate aceste împrejurări au fost constatate de către Curtea de Conturi prin Decizia nr. 11/2018, iar asociația a fost obligată să recupereze acest prejudiciu cauzat de petentă.
- Petenta a divulgat informații private ce țineau de activitatea și acțiunile Asociației, precum și despre activitatea privată a unor membri ai asociației către persoane străine.
- Numita posta pe pagina de socializare Facebook informațiile date de către petentă (pe coloana din dreapta imaginii ori mesajului trimis se vede posesorul telefonului, respectiv al petentei).

Asociația susține că prejudiciul și pericolul creat de către petentă au fost evaluate și prin prisma destinatarului acestor informații, întrucât numita u se afla în relație de dușmănie cu AMR, înregistrând pe rolul instanțelor de judecată zeci de acțiuni cu rolul de a bloca activitatea asociației, inclusiv o cerere prin care solicită dizolvarea ARM.

Reclamata mai susține că, la momentul când petenta a fost desemnată în funcția de cenzor al AMR, în data de 23.04.2018, nimeni din conducerea Asociației nu a considerat un impediment relația de rudenie dintre aceasta și dna (mătușa), care tocmai fusese exclusă din Consiliul director al AMR.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența **Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

11. Constituția României:

Articolul 1 alin (3): *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *“(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea*

dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

• **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

12. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: ”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.”

13. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:
a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
e) aplicarea măsurilor disciplinare;
f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

Articolul 10 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie

defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin: **h)** refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

14. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

16. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

17. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

18. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*
a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

Articolul 10 *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:* **h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.**

19. În fapt, Colegiul Director reține excluderea petentei din comisia de cenzori și din cadrul asociației pe motiv că este nepoata fostei conduceri, cu care ARM este în relații de dușmănie.

20. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

21. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare**

(tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

22. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă..."

23. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține **că nu se întrunesc elementele unei discriminări, din lipsa unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat.**

Decizia Colegiului Director are în vedere următoarele aspecte: Decizia nr. 2081/07.08.2020 (menținută ca legală de către Judecătoria Sectorului 2), prin care petenta a fost revocată din funcția de Președintă a Comisiei de Cenzori în simplu membru al acestei comisii, este motivată de încălcarea de către aceasta a principiilor deontologice prevăzute în Statut, respectiv solicitarea de a avea acces la documente și înregistrări care nu privesc activitatea de cenzor, precum și divulgarea informațiilor confidentiale și a corespondenței ei private.

Din documentele anexate la dosar reiese că petenta a informat-o pe mătușa sa despre faptul că unii dintre angajații AMR sunt pozitivi Covid. În urma discuțiilor purtate pe grupul de WhatsApp despre anumite întâlniri și controale care trebuiau efectuate, precum și despre imposibilitatea participării unor angajați, din motive medicale (infectarea cu SARS COV 2), grup din care făcea parte și petenta, pe pagina personală de Facebook a dnei Dumitrescu apar următoarele postări (vezi planșele de la dosar):

"Rog DSP să ia măsuri cu cei ce sunt bolnavi și suspecti de covid 19 în ARM așa cum își scuză absența de la serviciu." "Dacă conducerea actuală a AMR a răspândit o știre falsă privind covid 19, doar ca să absenteze de la serviciu să fie pedepsiți". "Unde îți petreci (actuala conducere) concediul de odihnă, cine îți mai plătește mancarea, cazarea și cine îți mai cumpără cadouri".

De asemenea, din Raportul de audit se constată ce a susținut și reclamata, respectiv plata unor salarii în baza unor contracte individuale de muncă încheiate pentru funcții care nu există în Nomenclatorul clasificării ocupațiilor din România (COR). Este vorba despre contractul încheiat cu mătușa petentei, dna Dumitrescu, pentru un salariu de 13350 lei, perioadă nedeterminată...

24. În ceea ce privește excluderea petentei din Asociație, inclusiv a fiului acesteia, Colegiul director analizează dacă afirmația: **“Trebuie luat în considerare faptul că doamna are un grad de rudenie (nepoată), cu numita”**, reprezintă motivul de excludere, în sensul unei legături de cauzalitate, fără a analiza și a se pronunța pe aspectele de legalitatea a cestei decizii, competența în acest sens revenind exclusiv instanței de judecată.

Astfel, Colegiul director reține că afirmația redată mai sus este cuprinsă în motivarea deciziei, însă, această afirmație a avut în vedere abaterile săvârșite de petentă **pentru și în folosul mătușii sale**, care se judecă cu AMR în zeci de procese.

Colegiul director consideră că, dacă Asociația ar fi făcut această afirmație și ar fi exclus-o pe petentă din Asociație **doar pentru simplul motiv că este nepoata fostei conduceri**, fără ca aceasta să comită vreuna din faptele descrise mai sus, se putea vorbi de o legătură de cauzalitate pe criteriul de rudenie și se putea reține o faptă de discriminare. **Cu alte cuvinte, orice altă persoană, care nu avea legătură de rudenie cu fosta președintă a AMR și care ar fi săvârșit acele fapte, ar fi fost exclusă din Asociație și ar fi pierdut calitatea de cenzor.**

25. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 20.10.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 08.11.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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