



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 391 din 09.10.2024

Dosar nr.: 756/2022

Petiția nr.: 7430/18.10.2022

Petent(ă):

Reclamat(ă): Asociația Studenților Contabili Ratio

Obiect: Petentul sesizează posibile fapte de discriminare în sensul că a aderat ca voluntar în cadrul asociației, fiind refuzat deoarece suferă de tulburări psihice (episod depresiv sever), tulburare anxietate generalizată, tulburare de personalitate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petenților

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. Asociația Studenților Contabili Ratio, prin reprezentant cu sediul Cluj-Napoca str. Teodor Mihail nr. 58-60, județul Cluj

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 procedura de citare a părților, sens în care s-a emis adresa nr. 7430/29.11.2023, prin care a fost citat petentul și adresa nr. 8712/29.11.2022 prin care a fost citată partea reclamată.

4. Procedura legal îndeplinită.

Sușinerile părților

Sușinerile petenților

5. Prin petiția 7430/18.10.2022, petentul sesizează posibile fapte de discriminare în sensul că a aderat ca voluntar în cadrul asociației, fiind refuzat deoarece suferă de tulburări psihice (episod depresiv sever), tulburare anxietate generalizată, tulburare de personalitate.

6. Petentul precizează că în data de 30.09.2022, partea reclamată a publicat pe rețelele de social media un anunț de recrutare, formularul de recrutare fiind completat online de către acesta.

7. Petentul precizează că a fost contactat telefonic de către un membru al părții reclamate în vederea programării unei ședințe de recruitment în format fizic.



- 8.**Petentul precizează că a susținut interviul în fața comisiei, unde i-au fost adresate întrebări de natură profesională.
- 9.**Petentul arată că la circa cinci zile de la susținerea interviului a fost contactat telefonic și invitat la sediul asociației unde i s-a comunicat că are răspuns negativ la aplicație.
- 10.**Petentul arată faptul că în data de 17.10.2022, a fost invitat la sediul asociației unde i s-a comunicat că datorită faptului că suferă de tulburări psihice, i s-a respins cererea, pe motiv că după o discuție internă a membrilor asociației, aceștia au luat decizia de a nu își asuma riscul de a recruta o persoană cu tulburări psihice.
- 11.**Totodată i s-a comunicat petentului că i s-a făcut un serviciu, în sensul că dacă era acceptat, urma să fie suspus discriminării și jignirilor membrilor asociației și voluntarilor, iar rezultatul nu a avut ca rol discriminarea sa.
- 12.**Petentul precizează că suferă de episod depresiv sever, tulburare de anxietate generalizată și tulburare de personalitate borderline, boli cu caracter cronic de care suferă de peste doi ani.
- 13.**Petentul precizează că în lunile anterioare interviului a făcut diferite postări pe rețelele de socializare privind impactul pe care îl are stigma și problemele din mediul medical asupra persoanelor cu diverse tulburări psihice, iar răspunsul social duce la cronicizarea unor astfel de probleme, postări care au devenit vizibile inclusiv pentru executivul asociației.
- 14.**Petentul în notele scrise înaintate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și înregistrate sub numărul 7701/28.10.2022, depune la dosarul cauzei screenshot-uri cu conversații efectuate prin intermediul platformei „Facebook Messenger” între acesta și membrii asociației și voluntari, discuții care au avut loc după decizia negativă.
- 15.**Petentul arată că tema discuției a fost un videoclip postat pe rețelele de socializare, în care face referire la comportamentul asociației, scopul fiind de a soluționa în mod amiabil conflictul. După publicarea acestei postări, acesta arată că a apărut un comportament de victimizare în cadrul asociației, fiindu-i restricționat accesul la anumite căi de comunicare utilizate în mod oficial de asociație. De asemenea precizează că membrii și voluntarii din cadrul asociației au fost îndrumați să îi ignore mesajele și să se abțină de la orice fel de comunicare cu acesta.
- 16.**Petentul prin punctul de vedere înaintat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și înregistrat sub numărul 1016/09.02.2023, arată faptul că în punctul de vedere depus de partea reclamată se menționează că în cadrul interviului de recrutare, unde i s-au adresat o serie de întrebări, ar fi menționat că se enervează foarte ușor, fapt eronat.
- 17.**Totodată petentul arată că în discuțiile pe care le-a avut cu un voluntar din cadrul asociației, a aflat că acesta a participat la o ședință internă, în cadrul căreia s-a dezbătut gradul de pericolozitate al petentului, în lipsa acestuia, fără să îi fie adus la cunoștință organizarea acestei ședințe și fără să îi fie acordat dreptul la replică. Tot de la acea persoană a aflat că asociația nu își asumă persoane care suferă de probleme psihice.
- 18.**Petentul arată că reacția ca urmare a deciziei asociației a fost una înțelegătoare, deși fapta a avut un impact emoțional și i-a agravat starea de sănătate a acestuia.

19. Petentul precizează că în acel videoclip face referire la o tentativă de suicid pasivă și două situații în care a reacționat impulsiv ca urmare a lipsei tratamentului medicamentos și a schimbării tratamentului. Tot prin acel videoclip petentul lansează amenințări unor persoane, fapte condamnabile, pentru care petentul și-a comunicat regretul.

20. Petentul înaintează o adresă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării înregistrată sub numărul 7909/12.10.2023 în care specifică că i se încalcă dreptul la justiție prin nesoluționarea petiției.

21. În susținerea probatoriului, petentul depune înscrisuri la dosarul cauzei.

Susținerile părții reclamate

22. Partea reclamată prin punctul de vedere înaintat la Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și înregistrat sub numărul 177/11.01.2023, arată faptul că petentul în cadrul interviului a menționat în repetate rânduri că se enervează ușor, fapt ce a dus la vizionarea videoclipului petentului în care acesta are comportament agresiv față de persoanele din jurul său ” am amenințat o colegă de liceu că o omor, că îi dau foc, că o înjunghii până vine poliția și până mă împușcă mortal, eu nu mă opresc”, o altă amenințare fiind la adresa unei colege de facultate ” am amenințat-o și pe ea că o prind și o las într-o baltă de sânge, știam unde locuiește”.

23. Partea reclamată precizează că refuzul negativ din urma interviului a fost bazat strict pe declarațiile pe care petentul le-a făcut pe platformele de social media, iar asocierea cu un astfel de comportament este împotriva viziunii asociației și împiedică dezvoltarea acesteia și a voluntarilor din cadrul ei.

24. Partea reclamată arată faptul că nu s-a luat în considerare afecțiunile de care suferă petentul la decizia de recrutare, iar asociația nu a avut un comportament discriminatoriu asupra acestuia, întrucât nu s-a adus niciodată în discuție afecțiunile de care suferă petentul, ci doar comportamentul observat în cadrul procesului de recrutare, dar și pe cel din mediul online.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

Art. 4 alin. (2)

„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Universalitatea

Art. 15

Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

Egalitatea în drepturi

Art. 16

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

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

Tratatele internaționale privind drepturile omului

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.”

Munca și protecția socială a muncii

Art. 41

(1) „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 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”.

Art. 5

„Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.”

Art. 20 alin. (6)

„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat

sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Art. 26 alin. (1)

„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

Legea nr. 53/2003, republicată privind Codul Muncii

Art. 3. alin. (1)

„Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

Legea sănătății mintale și a protecției persoanelor cu tulburări psihice nr. 487/2002

Art. 41. alin (3)

„ Orice persoană care suferă de o tulburare psihică are dreptul, în măsura posibilului, să trăiască și să lucreze în mijlocul societății. Administrația publică locală, prin organismele competente, asigură integrarea sau reintegrarea în activități profesionale corespunzătoare stării de sănătate și capacității de reinserție socială și profesională a persoanelor cu tulburări psihice..”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale

Art. 14 - Interzicerea discriminării

“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 1 - Interzicerea generală a discriminării

“Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Art. 6 pct. 1

"Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept."

Directiva 2000/78/CE 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

Art. 1 Obiectivul

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

Principiile de analiză

25. Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

26. Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*.

27. 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 în această situație.

28. În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

29. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

30. Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă.

Discriminarea directă

31. Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- 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".

32. 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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

33. Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

34. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: *„Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.”* (art. 2 alin. 2 lit. a).

35. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (*Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32*) sau „analoagă” (*Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46*) ori „relevant similară” (*Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60*), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (*Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75*).

36. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

37. 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.

38. Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune **tratarea**



diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (a se vedea cauza *Orsusșialții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta „inegalități de fapt” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza „*relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium*”, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

39. Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

40. 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. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

41. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13

iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

42. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare doar dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

Aplicarea principiilor la speță

43.În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze și să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat asupra petentului, căreia i s-a comunicat refuzul recrutării, acesta fiind persoană diagnosticată cu afecțiuni psihice.

44.În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

45. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat faptul că jurisdicția exercitată de CNCD este o jurisdicție administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

46. Reținând, în coroborare cu speța dedusă spre soluționare, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/ a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Astfel, 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

47. Astfel, Colegiul director analizează dacă obiectul petiției întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care, circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

48.Examinând conținutul petiției, Colegiul director urmează a analiza modul în care i-a fost îngrădit petentului dreptul de a accede la un loc de muncă, ca voluntar în cadrul asociației, prin refuzul asociației, drepturi reglementate în special de OG nr. 137/2000, republicată și respectiv.

49.În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, prin diferențiere se înțelege tratamentul diferit al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32). Astfel, „*trebuie stabilit, între altele, dacă situația pretinsei victime poate fi considerată ca fiind similară cu a acelor persoane care au fost tratate mai favorabil*” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60). Diferențierea se realizează și atunci când persoane care se află în situații semnificativ diferite nu sunt tratate în mod diferit (Thlimmenos împotriva Greciei, 6 aprilie 2000, §44).

50.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 situații similare sau comparabile. Petentul indică ca și criteriu, cel de boală, Colegiul director analizând dacă petentului i s-a aplicat un tratament diferențiat față de alte persoane care au participat la interviul de recrutare ca voluntar în cadrul asociației

51.Discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 al OG nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, boală, etc.) invocat de petent, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

52.Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și OG nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) art. 2 alin. 1 (...) restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, (...)”.



53. Din ansamblul mijloacelor de probă și a înscrisurilor depuse de părți la dosarul cauzei, Colegiul director constată că partea reclamată este o asociație neguvernamentală, apolitică și fără scop patrimonial, scopul fiind de reprezentare a tuturor studenților specializărilor de Contabilitate din cadrul Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, precum și promovarea, sprijinirea, realizarea și coordonarea de activități academice, sociale și culturale care să contribuie la dezvoltarea competențelor de sinteză, leadership, lucru în echipă, adaptare și de contabilitate ale membrilor în vederea îmbunătățirii calității resursei umane și a orientării acestora către o carieră.

54. Este relevant de analizat în prezenta cauză dacă partea reclamată a încercat o adaptare rezonabilă privind modul de recrutare, imposibilitatea de recrutare datorându-se unei realități obiective.

55. În cadrul analizei privind integrarea socio-profesională a petentului, asociația a apreciat că un astfel de comportament agresiv al petentului este împotriva viziunii și valorilor acesteia și împiedică dezvoltarea benefică a membrilor și voluntarilor.

56. Asociația a apreciat că pentru desfășurarea activității, nu trebuie avut în vedere doar modul de reprezentare în rândul studenților, pe care îl are orice voluntar ci și stimularea, promovarea și cultivarea unor raporturi personale și instituționale cu studenții, facilitarea comunicării între studenți și corpul profesoral, aceștia dând dovadă de perseverență, responsabilitate, flexibilitate, prietenie și creativitate.

57. Din susținerile părții reclamate, rezultă că, un comportament agresiv nu ar duce la crearea unui mediu propice de dezvoltare benefică în cadrul asociației, atât a petentului, cât și a membrilor și voluntarilor din cadrul acesteia.

58. Comitetul European pentru Drepturi Sociale a statuat în mod constant că diferențelor umane, într-o societate democratică, ar trebui să li se răspundă cu discernământ în vederea asigurării unei egalități reale și efective. Discriminarea cuprinde și situațiile în care nu se iau în considerare toate diferențele relevante sau atunci când nu se iau măsuri adecvate pentru a se asigura că drepturile și avantajele disponibile sunt în mod specific accesibile tuturor persoanelor. Din acest punct de vedere, este necesar a sublinia că măsurile urmărite sunt juste și urmăresc asigurarea integrării totale, din moment ce s-a luat în considerare comportamentul petentului, observat în cadrul procesului de recrutare dar și pe cel din mediul online.

59. Prin urmare, având în vedere întregul complexul de împrejurări, probele și înscrisurile existente la dosar, Colegiul director constată că, într-o atare situație, raportându-ne la elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, precum și la diferența de tratament aplicată petentului prin refuzul de a fi recrutat, cerința nu este proporțională. Refuzul asociației este justificat deoarece adaptarea, integrarea, relaționarea, comunicarea, în acest caz, nu ar fi rezonabilă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin 1 coroborat cu art. 5 din OG nr. 137/2000, republicată, măsură justificată obiectiv pentru un scop legitim (nu sunt situații comparabile);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 instanță de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Redactată și motivată: M.A.

Data redactării: 21.10.2024

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 executoriu.

