



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 178
din 09.05.2018

Dosar nr.: 162/2017

Petiția nr.: 1674/22.03.2017

Petent:

Reclamate: S.C Macromex SRL (r1)
: S.C Robert Boch SRL (r2)

Obiect: refuzul angajării pe motiv că a fost condamnat în urmă cu 5 ani

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul petentului

2

3. Numele și sediul reclamatului

4. S.C Macromex SRL prin apărător ales ...cu sediul în București, str. Teleajen nr. 8, Orange Residence, parter, ap.1, sector 2

5. S.C Robert Bosch SRL cu sediul în București, str. Horea Măcelariu nr. 30-34, sector

1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

6. Petentul sesizează Consiliul cu privire la refuzul celor două societăți de a-l angaja pe motiv că a fost condamnat în urmă cu 5 ani.

III. Procedura de citare

7. 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 legală de citare a părților. Prin adresa nr. 1674 din 27.03.2017, i s-a solicitat petentului completarea petiției potrivit art. 11 alin.1 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor. Prin adresa nr. 2123 din 11.04.2017 petentul a completat petiția, procedându-se astfel la citarea părților.

8. Părțile au fost citate pentru data de 16.05.2017 la sediul CNCD.

9. La termen s-au prezentat părțile reclamate.

10. Părțile reclamate au formulat puncte de vedere, ulterior acestea au fost comunicate petentului.

11. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Prin petiție (filele1-2 din dosar) petentul arată faptul că a fost refuzat de către societățile reclamate cu privire la angajare pe motiv că a fost condamnat în urmă cu 5 ani.

Cu privire la prima reclamată (r1) petentul susține faptul că în data de 06.10.2016 a mers la un interviu de angajare la Firma Bosch Cluj unde a fost acceptat pentru un post de operator tehnician roboți industriali. În data de 12.10 a fost chemat pentru a efectua vizita medicală pentru angajare în incinta firmei Bosch. După ce a efectuat vizita medicală a mers la sala de unde trebuiau semnate contractele de muncă. Când a înaintat actele de angajare printre care și cazierul au observat că a avut condamnare în urmă cu 5 ani. A explicat că fapta nu are legătură cu locul de muncă pentru care a fost recrutat, i s-a transmis că politica firmei este de a nu angaja persoane cu dosar penal.

În ceea ce privește cea de-a doua reclamată (r2) petentul susține faptul că în data de 22.02.2017 a fost la un nou interviu la firma Macromex în Câmpia Turzii pentru ocuparea unui post de operator date. În data de 02.03.2017 a fost programat pentru efectuarea analizelor medicale în vederea angajării urmând să transmită pe mail actele pentru angajare. În data de 01.03.2017 a fost contactat telefonic și i s-a comunicat faptul că politica firmei este aceea de a nu angaja persoane cu dosar penal, cu toate că a explicat că fapta pentru care a fost condamnat a fost din culpă.

Susținerile părților reclamate

Susținerile SC Macromex SRL prin apărător ales ...SCA

13. Prin adresa nr. 2613 din 12.05.2017, (filele 12-29 din dosar) reclamatul (r 1) arată următoarele aspecte:

1. Reclamantula dorit să ocupe postul de operator planificator, post vacant în cadrul subscrisei societăți, sens în care a susținut un interviu de selecție în vederea angajării în data de 22.02.2017.
2. Interviu de selecție în vederea angajării reprezintă o modalitate concretă prin intermediul căreia interviewerul află detalii concrete despre candidat pornind de la CV-ului acestuia, în acest mod, interviewerul poate afla anumite detalii pe care nu le-a putut surprinde prin intermediul CV-ului transmis de către persoana care dorește angajarea.
3. Trebuie precizat încă de la bun început faptul că reclamantul a fost selecționat, pe baza CV-ului în vederea susținerii unui interviu pentru postul de „operator planificator”.
4. În cadrul interviului susținut, întrebările au fost standard, una dintre acestea referindu-se la existența sau nu a unui cazier judiciar, **întrebare** la care **reclamantul a negat existența vreunei condamnări penale** și implicit a **unui cazier judiciar**.
5. Pe baza CV-ului prezentat și a discuțiilor purtate s-a decis ca petentul să fie selectat pentru o următoare etapă a procesului de angajare, etapă în care urmau să fie verificate informațiile și competențele prezentate în cadrul primei ședințe.
6. Între cele două etape, subscrisa societate a intrat în posesia cazierului judiciar al reclamantului din care rezultă faptul că acesta era înscris în cazier fiind condamnat penal.

7. Întrebat asupra motivului pentru care nu a răspuns sincer în cadrul interviului de selecție cu privire la situația cazierului judiciar, reclamantul a devenit violent verbal, jignind persoana cu care susținea interviul.

8. Decizia de a nu colabora cu reclamantul și de a nu-l mai invita la alte discuții de recrutare a fost luată ca urmare a răspunsului reclamantului cu privire la situația cazierului, respectiv ca urmare a denaturării adevărului.

9. Astfel, având în vedere tănuirea condamnării penale de către reclamant și declarația sa mincinoasă făcută interviuatorului, reprezentanții subscrisei au decis că nu pot avea încredere în persoana reclamantului.

10. Este binecunoscut faptul că o relație de muncă are la bază onestitatea. Încrederea și buna credință.

11. Or. reclamantul, ca urmare a inducerii în eroare deliberate a interviuatorului a încălcat cele mai elementare principii de dreptul muncii.

12. Așadar, având în vedere faptul că între reclamant și subscrisa societate nu poate exista încrederea care trebuie să existe în orice relație de muncă, ca urmare a ascunderii situației de fapt reprezentanților subscrisei, o relație contractuală bazată pe neadevăr nu poate fi posibilă.

13. Afirmațiile reclamantului potrivit cărora subscrisa societate nu ar angaja persoane cu cazier este falsă. Eronată este și susținerea reclamantului potrivit căreia „*politica firmei este de a nu angaja persoane cu dosar penal*”. La nivelul Macromex S.R.L. nu există nicio interdicție de a fi angajate persoane care au fost condamnate penal.

14. Mai mult, pentru a dovedi netemeinicia acuzațiilor reclamantului și pentru a demonta susținerile acestuia potrivit cărora Macromex a interzis angajările persoanelor cu cazier judiciar, a fost depus anexat o copie a documentelor de personal ale unui salariat, lucrător al subscrisei, angajat ce figurează cu cazier judiciar.

Susținerile S.C Robert Boch SRL (r2)

14. Prin adresa nr. 2692 din 16.05.2018 (filele 30-33 din dosar) s-a invocat excepția obiectului vădit nefondat pe următoarele considerente:

În prealabil se invocă **excepția privind obiectul vădit nefondat al petiției pe urmatoarele considerente:**

- *petitionarul încearcă să inducă în eroare autoritatea afirmând ca a fost respins pe motiv ca avea "dosar penal",*

- *acesta s-a prezentat pentru interviu în vederea angajării în data de 04.10.2016, când a primit și oferta anexată,*

- *a refuzat să semneze oferta, nu a prezentat documentele*

- *ulterior, pe data de 12.10.2016 s-a făcut la cabinet fișa medicală (asa cum rezulta din registrul cabinetului)*

- *pe data de 13.10.2017 a revenit și a prezentat și dosarul cu documentele necesare, printre care și certificatul de cazier, î s-a comunicat ca a fost respins, refuzul a fost motivat cu pruiuire la tardivitatea cu care a revenit*

Despre cazier se stia de la început ca era o condiție eliminatorie și probabil acesta a și fost motivul refuzului inițial al ofertei. Prin afirmația sa încearca să inducă în eroare autoritatea cu rea credință deoarece situațiile în care Cazierul este "eliminatoriu" SUNT ÎN LEGĂTURĂ CU ACTIVITATEA ANGAJATULUI DAR ȘI CU ACTIVITATEA SOCIETĂȚII. În cadrul grupului Bosch sunt utilizate tehnologii de ultimă oră și de complexitate care au la baza Invenții și inovații de top în economia mondială și față de toți angajații se impun condiții de loialitate și confidențialitate. Ca atare nu poate fi angajat cineva care a fost condamnat pentru infracțiuni de furt, înșelăciune, fals și uz de fals, spionaj, s.a. și nicidecum cineva, ca în cazul de față.

În concluzie solicită **admiterea excepției** ca având un obiect vădit nefondat așa cum a menționat mai sus și clasare petiției.

V. Motivele de fapt și de drept

15. Colegiul director reține refuzul societăților reclamate de a angaja petentul pe motiv că a fost condamnat în urmă cu 5 ani. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a respinge excepția obiectului nefondat invocat de către partea reclamata r2 întrucât sesizarea întrunește elementele constitutive ale unei petiții, respectiv are obiect.

16. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. 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 discriminării, așa cum este definită în 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

17. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

18. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

19. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, 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.

20. În ceea ce privește presupusul refuz de angajare de către r1, Colegiul director este de opinie că la baza refuzului angajării petentului nu a stat faptul că petentul „a suferit o *condamnare penală*”, ci faptul că în cadrul interviului susținut, întrebările fiind standard, una dintre acestea referindu-se la existența sau nu a unui cazier judiciar, întrebare la care petentul a negat existența vreunei condamnări penale și implicit a unui cazier judiciar. Astfel, s-a luat decizia de a nu-l mai invita la alte discuții de recrutare, deoarece petentul a denaturat adevărul. Având în vedere faptul că între petent și reclamată nu poate exista încrederea care trebuie să existe în orice relație de muncă, urmare a ascunderii situației de fapt reprezentanților societății, o relație contractuală bazată pe neadevăr nu poate fi posibilă. Din susținerile reclamatei, rezultă faptul că este salariată a societății o persoană care figurează la data de 02.03.2016 ca fiind condamnată la 8 luni închisoare, situație care întărește și mai mult faptul că nu cazierul judiciar a stat la baza refuzului angajării petentului.

În ceea ce privește presupusul refuz de angajare al r2, Colegiul director este de opinie că refuzul angajării petentului nu a fost pe considerentul menționat în certificatul de cazier, ci tardivitatea cu care a revenit. Petentul a refuzat oferta societății în cadrul interviului după care s-a răzgândit, când a revenit oferta societății reclamate nu mai era valabilă.

21. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

22. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (cazier judiciar) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv nu a fost angajat. Motivul care a stat la baza neangajării petentului fiind acela că petentul nu a recunoscut în momentul interviului că avea cazier judiciar precum și faptul că la interviul dat la cea de-a doua societate reclamată a refuzat oferta și nici nu s-a conformat să prezinte documentele solicitate, revenind mai târziu când oferta nu mai era valabilă.

23. Colegiul director constată că refuzul angajării petentului nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată.

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. respinge excepția obiectului nefondat, invocată de către r2 întrucât sesizarea întrunește elementele constitutive ale unei petiții, respectiv are obiect.
2. pe fond, nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000, lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

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

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data: 29.06.2018

Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

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.