



**HOTĂRÂREA nr. 442  
din 19.11.2018**

**Dosar nr.:** 505/2018

**Petiția nr.:** 4457/10.07.2018

**Petentă:** .....

**Reclamați:** Globe Ground Romania SRL,.....– manager resurse umane la Globe Ground Romania SRL

**Obiect:** refuz angajare jumătate de normă a unei persoane cu grad de invaliditate 2

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

**2.** .....

**3. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

Globe Ground Romania SRL– Otopeni, județ Ilfov, Calea Bucureștilor 224H

.....- Globe Ground – Otopeni, județ Ilfov, Calea Bucureștilor 224H

**Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petenta consideră că este discriminată deoarece, la susținerea interviului de angajare, pe un post de coordonator de operațiuni, furnizând informații privind gradul său de invaliditate, i s-a refuzat angajarea pe jumătate de normă

**II. Procedura de citare**

**4.** 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, prin intermediul adreselor nr. 4457/30.07.2018 și 4853/30.07.2018, a citat părțile pentru data 28.08.2018.

**5.** Procedura legal îndeplinită.

**III.Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

**6.** Petenta se consideră discriminată de potențialul angajator și de directorul de resurse umane al societății comerciale deoarece i s-a refuzat posibilitatea angajării cu jumătate de normă pe postul vacant de coordonator în operațiuni.

**7.** Aceasta menționează în petiție că, la momentul susținerii interviului, i-a oferit reclamatei informații legate de faptul că se ocupă cu închirierea a două apartamente moștenite de la părinți, precum și informații privind gradul său de handicap, precizând că poate desfășura doar un program redus din pricina invalidității sale.

**8.** Față de aceste informații, petenta susține că reclamata s-ar fi manifestat jignitor față de aceasta, sugerându-i că veniturile obținute din închirieri ar trebui să-i ajungă și, din aceste considerente, să nu mai deranjeze firmele pentru a o angaja.

## Susținerea reclamațiilor

### GlobeGround Romania SRL

9. Reclamata, în punctul său de vedere depus la dosar, înregistrat 5217/27.08.2018, invocă excepția de tardivitate a introducerii petiției și excepția lipsei obiectului.
10. Reclamata precizează că a publicat pe site-ul ejobs.ro, la data 26.10.2016, un anunț de angajare pentru 2 posturi de agent servicii cargo, denumite "Cargo Handling Agent".
11. În urma înregistrărilor online a CV-urilor, reclamata a contactat persoanele care corespundeau cerințelor operaționale ale posturilor și a stabilit data interviurilor.
12. Petenta a fost programată pentru interviu în data de 09.11.2016 și, în urma derulării interviului, a fost înștiințată de către interviuatori că nu îndeplinește cerințele necesare ocupării postului respectiv. Motivul refuzului angajării a fost preferința petentei pentru un program de lucru de 4 ore, de jumătate de normă pe zi, aspect care nu corespundea descrierii postului, acest detaliu fiind precizat și în anunțul de angajare.
13. Reclamata subliniază faptul că petenta a depus petiția la data 10.07.2018, cu mult peste termenul de 1 an de la data susținerii interviului. Pentru a proba cele susținute, reclamata anexează copii după anunțul de angajare și corespondența purtată pe e-mail între petentă și reclamată, din care reiese că data interviului a fost pe 09.11.2016.
14. Față de excepția invocată, a lipsei obiectului, reclamata arată că petenta nu formulează argumentat, pe bază de dovezi, conținutul sesizării, nu precizează care sunt acuzațiile angajatei reclamatei (.....), în raport cu prevederile O.G. 137/2000.
15. Astfel, petenta nu încadrează faptele reclamatei ..... în vreuna din situațiile incriminate de prevederile OG 137/2000.
16. Reclamata susține că, dacă petenta a lăsat-o să înțeleagă că fapta de discriminare ar consta în refuzul de angajare corelat cu gradul său de invaliditate, acuzația ar fi în mod evident lipsită de temei, întrucât societatea reclamată și-a justificat refuzul în mod obiectiv, având un scop legitim. Societatea nu poate lua în considerare posturi cu un program de lucru de 4 ore pe zi, în condițiile în care clienții deserviți, companiile aeriene, își desfășoară activitatea fără întrerupere.
17. Cu ocazia interviului, din data 09.11.2016, petenta a informat reprezentanții societății care au participat la recrutare că are grad II de handicap și nu poate lucra mai mult de 4 ore pe zi, din aceste considerente fiind interesată doar de un contract de muncă cu jumătate de normă.
18. Societatea reclamată are ca obiect principal de activitate deservirea operatorilor de zbor, din cauza traficului aerian care se desfășoară 24/7, activitatea angajaților din cadrul departamentului Cargo & Mail Handling se desfășoară în program întreg, de 8 ore, de luni până vineri, și de tură (12/24, 12/48) pentru acoperirea traficului în timpul nopții, weekend-uri și sărbători legale. În consecința cerințelor ocupaționale ale postului de Agent Servicii Cargo, nu sunt disponibile și aplicabile alte tipuri de program de lucru, astfel încât o astfel de ofertă nu este prezentată nici în anunțurile de angajare și nici în cadrul interviurilor de recrutare.
19. Așa cum este precizat în anunțul de angajare (copie depusă la dosar), tipul postului este normă întreagă și la secțiunea "candidatul ideal" este menționată condiția de a avea capacitate de a lucra în diferite medii și sub presiune.
20. Reclamata consideră că petenta avea cunoștință de cerințele de încadrare pe acest

post la momentul trimiterii CV-ului.

**21.** În punctul de vedere transmis de reclamat, sunt incluse pasaje cu mărturii ale reclamatei manager resurse umane care resping cele sesizate de petentă.

**22.** Reclamata precizează că petentei i-a fost comunicat refuzul angajării chiar la momentul susținerii interviului, acesta fiindu-i motivat. Din acest motiv, reclamata nu consideră, așa cum pretinde petenta în cadrul sesizării, să fie necesară și o informare în scris asupra acestor aspecte.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

**23.** Colegiul director reține că, petenta sesizează că a fost discriminată în cadrul unui interviu de angajare, susținut în data 09.11.2016, în acest sens, depunând o petiție la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării după mai mult de un an, 10.07.2018.

**24. În drept,** potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

**25.** Colegiul director ia act de excepțiile invocate de reclamat, urmând a analiza cu prioritate excepția tardivității în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat și, pentru faptele reclamate, admite excepția tardivității.

**26.** În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

**27.** Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațione tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

**28.** Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

**29.** Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că termenul de 1 an de la data săvârșirii faptei reclamate de petent a fost depășit, fapt pentru care urmează a admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii acestea petrecându-se la 09.11.2016, în conformitate cu prevederile art. 20 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de tardivitate invocată de reclamată;
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 instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

**Data redactării: 19.11.2018**

**M.L./A.B.**

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