



**HOTĂRÂREA NR. 343  
din data de 19.09.2018**

**Dosar nr. 142/2018**

**Petiția nr. 1175/05.03.2018**

**Petent:.....**

**Reclamat: S.C Rewe România SRL/Penny Market Râșnov**

**Obiect:**..refuzul petentului la angajare, pe motiv că deține cazier judiciar înregistrat cu o infracțiune penală.

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

**1. Numele și domiciliul procedural al petentului**

.....

**2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**S.C Rewe România SRL/Penny Market Râșnov, loc. Râșnov, str. Gării, nr. 10, Județul Brașov**

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

3. Petentului i s-a refuzat angajarea în cadrul societății reclamate, pe motiv că deține cazier judiciar înregistrat cu o infracțiune penală.

**III. Procedura de citare**

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1175.13.03.2018, a fost citată domnul ..... pentru data de 02.04.2018. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.1392.13.03.2018, a fost citat *S.C Rewe România SRL/Penny Market Râșnov* pentru data de 02.04.2018. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

6. Petentul susține că în luna decembrie 2017, a fost selectat în vederea angajării pe postul de lucrător comercial Penny-Râșnov, fiind declarat "acceptat" după interviul susținut cu inspectorul de zonă Brașov. După ce petentul s-a prezentat cu toate documentele solicitate în vederea angajării, acesta a fost sunat /înștiințat că nu poate fi primit în desfășurarea activității din cauza cazierului judiciar. După refuzul reclamatului de a mai semna contractul de angajare cu petentul, a fost retrasă oferta de angajare promovată de către reclamat. Cazierul judiciar al petentului, a fost emis în urma infracțiunii de "ultraaj prin amenințare", și consideră că nu poate fi un impediment în situația ocupării unui post de lucrător comercial. Mai mult, nu a primit o măsură complementară de a i se interzice ocuparea funcției de consilier juridic pe care a deținut-o anterior săvârșirii faptei, iar funcția pe care urma să o ocupe, nu ar fi implicat documente/acte, semnături pe documente contractuale. Petentul declară că nu a avut "înscriseri" specificații în cazier pentru fapte de corupție, falsuri sau împotriva patrimoniului și tot a fost refuzat la angajare, fără a i se da o explicație motivată.

**Susținerile părții reclamate**

7. Partea reclamată susține că Departamentul Resurse Umane, a primit o cerere privind recrutarea a două persoane pentru magazinul Penny Market Râșnov, pentru poziția de casier/lucrător comercial. Conform atribuțiilor specifice, persoana care s-a ocupat de această angajare a fost domnul....., care nu a reușit să obțină în prealabil, acordul superiorului ierarhic pentru organizarea recrutării în cauză și angajarea a două noi persoane în magazin. Discuțiile privind bugetul pentru noul an au loc între angajații departamentului de controlling și directorii de vânzări. Domnului ....., angajat desemnat cu recrutarea personalului, nu i s-a asigurat că există un buget aprobat pentru angajarea suplimentară a unui număr de

doi lucrători, aflând de acest lucru doar ulterior finalizării procedurii de recrutare. Din acest motiv petentului i s-a dat acordul că va fi angajat pe post, ca ulterior să-i fie anulată angajarea.

8. Partea reclamată arată că, are 4000 de angajați ca unic asociat în cauză, fiind o societate străină la conducere și care aprobă directivele bugetului aferent. Ulterior aprobării bugetului de către societatea din străinătate, nu se mai pot face modificări decât în cazuri excepționale și doar cu acordul prealabil al responsabililor din cadrul societății mamă: "...motivul real al neangajării petentului, nefiind cazierul judiciar al acestuia ci lipsa bugetului pentru o nouă poziție de lucrător comercial".

9. Partea reclamată declară că, până la sfârșitul anului 2017, figurau ca activi 18 angajați în cadrul magazinului Penny Râșnov, acesta fiind maximul de angajați aprobați pentru anul 2018 și din această cauză, dacă petentul ar fi fost angajat, s-ar fi depășit bugetul aprobat și nu ar mai fi fost resurse pentru remunerarea acestuia: "...stfel, deși se solicită la angajare cazierul judiciar al fiecărei persoane care urmează a fi angajate, politica și practica părții reclamate, nu prevede cerințe referitoare la inexistența înscrisurilor în cazier a unor mențiuni pentru postul pentru care a candidat petentul, respectiv de lucrător comercial. Mai mult, în anunțul de recrutare nu există nicio mențiune cu privire la necesitatea depunerii cazierului judiciar, acesta respectând instrucțiunile CNCD într-o situație în cauză, fiind angajate mai multe persoane de-a lungul timpului, care posedă cazier judiciar în cuprinsul căreia au fost înregistrate mențiuni privind săvârșirea de infracțiuni".

## V. Motivele de fapt și de drept

10. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentului i s-a refuzat angajarea în cadrul societății reclamate, pe motiv că deține cazier judiciar înregistrat cu o infracțiune penală.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

11. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

12. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, 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 O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc la momentul în care petentul trebuia să fie primit la locul de muncă pentru a începe activitatea de lucrător comercial Penny Market-Râșnov, îngrădindu-i-se acestuia accesul la prestarea unei activități lucrative, pentru faptul că deține un cazier judiciar. Cazier

judiciar care nu este emis ca urmare a unei infracțiuni economice, faptă ce nu ar permite ocuparea postului mai sus amintit, ci urmare a săvârșirii infracțiunii de "ultraaj prin amenințare".

Pe de altă parte reclamatul arată că, din motive economice și nu din alte motive, bugetarea celor două posturi ce urmau să fie ocupate nu s-a mai produs astfel că, petentului i s-a adus la cunoștință acest lucru după consumarea interviului, lucru regretabil dar de neimputat angajatorului, existând o neconcordanță în decizii, între (Conducerea managerială centrală) și persoana căruia i s-a atribuit activitatea de recrutare personal din cadrul HR. Societatea reclamată având angajate persoane care dețin un cazier judiciar pentru diferite infracțiuni săvârșite.

În consecință, existența condiției ca tratamentul diferențiat, trebuie să aibe un scop sau efect; restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege". Ca urmare, Colegiul constată că petentului, nu i-a fost afectat dreptul de a fi angajat pe criteriul cazierului judiciar prezentat la angajare.

Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis (cazier judiciar) și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată, (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) .....

b) S.C Rewe România SRL/Penny Market Râșnov, loc. Râșnov, str. Gării, nr. 10, Județul Brașov

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

### **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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

JURA CRISTIAN – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Redactat R.O și Gh. L

**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.