



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 358
din data de 14.06.2017

Dosar nr. 76/2017
Petiția nr. 737.08.02.2017
Petent: ...
Reclamat: S. C ...S.A

Obiect: tratament diferit aplicat petentului, de către comisia de examinare în cadrul unui proces de selecție a angajaților.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1 ...,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 S. C ...S.A,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că întrebările care i s-au adresat la interviu de către comisia de examinare în cadrul "Procesului de selecție", ce a fost organizat pentru ocuparea unei poziții în cadrul societății, l-au dezavantajat în raport cu ceilalți concurenți.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.737.02.03.2017, a fost citat domnul ... în calitate de petent, pentru data de 20.03.2017. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1227.02.03.2017, a fost citat S. C ...S.A în calitate de reclamat, pentru data de 20.03.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că în data de 17.11.2016, a primit o invitație pentru a participa la "Procesul de selecție", ce urma a fi organizat pentru ocuparea unei poziții în grilă. În cadrul interviului comportamental susținut în data de 23.11.2016, au fost evaluate două competențe,

“Livrarea Rezultatelor și Îndeplinirea Așteptărilor Clientului, Adaptare și Reacție la Schimbare. În cadrul interviului au fost atinse subiecte precum religia, *orientările sexual și diferențele culturale*, așa cum reiese din raportul consolidat de evaluare”. Petentul consideră că a fost pus într-o reală dificultate de întrebările puse și a solicitat comisiei de evaluare să elimine respectivul gen de întrebări. În urma acestei solicitări am fost dezavantajat clar și notat cu un scor foarte mic pe competența *adaptare și răspuns la schimbare*, special pentru a nu înregistra o notă suficientă în vederea menținerii mele în cadrul societății reclamate”. Urmare a rezultatului obținut în urma examinării, petentul se consideră discriminat în acest sens, fiindu-i afectată demnitatea și sănătatea, influențându-i și relațiile de familie.

Sușinerile părții reclamate

4.5 Partea reclamată, invocă excepția obiectului vădit nefondat sau lipsa de obiect raportat la prevederile O.G nr. 137/2000, modificată.

4.6 Reclamata arată că semnificația: “competenței evaluate”, spune foarte clar că, “...persoana trebuie să se adapteze situației în schimbare, trebuie să accepte ideile noi și inițiativele de schimbare, își adaptează stilul de relaționare la diferite situații sau persoane. Manifestă respect și atenție față de diferențele culturale și religioase. Gestionează ambiguitatea, utilizând eficient oportunitățile care apar”, “...mai mult, în cadrul interviului nu au fost adresate întrebări care fac referire la aspecte precum: preferințe, credințe, convingeri, motivație, religie, orientări sexual, diferențe culturale”. “Astfel, prin procesul de evaluare profesională, pentru ocuparea pozițiilor nou înființate. ...S.A, a dorit să evite concedierea salariaților afectați de reorganizare. Acest proces nu a urmărit și nici nu a avut ca efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor salariaților. Toți salariații care și-au exprimat opțiunea cu privire la participarea la procesul de selecție pentru același tip de poziție, au fost evaluați prin aceleași instrumente de evaluare. În cadrul procesului de evaluare la care a participat petentul, a fost utilizat ghidul de interviu structurat pentru competențele evaluate respectiv, *livrarea rezultatelor și îndeplinirea așteptărilor clienților și adaptarea la răspunsuri și schimbare*”.

4.7 Partea reclamată declară că nu s-a făcut o selecție a salariaților evaluați în funcție de apartenența acestora la o anumită eligie, de orientare sexuală a acestora sau de cultură din care fac parte, în acest sens, petiția rămâne total nefondată, lipsând criteriul de discriminare potrivit O.G nr. 137/2000, modificată. Partea reclamată declară că, prin întrebările adresate concurenților, s-a urmărit aptitudinea salariaților de a se adapta mediului de lucru, cu schimbările existente și de a manifesta respect față de diferențele culturale și religioase.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată relevă o situație în care, partea reclamată a dezavantajat petentul, prin întrebările puse în comisia de examinare în cadrul unui proces de selecție a angajaților.

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. Or, 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. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.2 Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit unei situații de fapt prin care, partea reclamată prin întrebările puse petentului în comisia de examinare în cadrul unui proces de selecție a angajaților, ar fi creat acestuia un mare dezavantaj.

5.3 Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

Colegiul director analizează petiția, raportat la elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și observă că, petentul reclamă întrebările care i s-au pus de către comisia de examinare, în cadrul unui proces de selecție a angajaților. Petentul consideră că, în cadrul interviului pentru examinare, au fost atinse subiecte care l-au pus în dificultate, precum *religia, orientările sexual și diferențele culturale*. Petentul a solicitat comisiei de evaluare să elimine respectivul gen de întrebări. “În urma acestei solicitări am fost dezavantajat clar și notat cu un scor foarte mic pe competența *adaptare și răspuns la schimbare*, special pentru a nu înregistra o notă suficientă în vederea menținerii mele în cadrul societății reclamate”. Pe de altă parte, reclamatul declară că, prin procesul de evaluare profesională pentru ocuparea pozițiilor nou înființate, ...S.A, a dorit să evite concedierea salariaților afectați de reorganizare. În acest sens, s-a organizat “Procesul de selecție”, bazat pe evaluarea competențelor angajatului. În cadrul procesului de evaluare la care a participat petentul, a fost utilizat ghidul de interviu structurat pentru competențele evaluate respectiv, *livrarea rezultatelor și îndeplinirea așteptărilor clienților și adaptarea la răspunsuri și schimbare*, iar întrebările puse concurenților au fost aceleași pentru toți participanții și că nu s-a făcut o selecție a salariaților evaluați în funcție de apartenența acestora la o anumită religie, orientare sexuală sau de cultură. Colegiul director înțelege că, în cadrul examinării salariaților, s-a urmărit verificarea aptitudinii acestora, iar prin întrebările adresate concurenților, s-a urmărit înțelegerea aptitudinilor salariaților, deschiși la schimbările existente și cu respect față de diferențele culturale și religioase. Colegiul director conștientă că, în cadrul acestei verificări a competențelor profesionale, au existat întrebări legate de religie și cultură, care puteau fi adresate participanților, dar nu tuturor. Astfel, petentului i-au fost adresate întrebări incommode de către Comisia de examinare, creându-i în opinia acestuia un dezavantaj în cadrul examenului

de evaluare. O altă formă a discriminării este hărțuirea reglementată de art. 2 alin. 5 din O.G. 137/2000 ca fiind un comportament pe baza unui criteriu, care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Ca atare, Colegiul director constată că, în cauză sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1) și art. 2 alin. 5) „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”, din O.G. nr. 137/2000, republicată a constituit un tratament defavorizant în legătură cu întrebările pe teme de religie și cultură, care i-au fost adresate petentului și care, l-au dezavantajat în raport cu alți colegi participanți la procesul de examinare. Colegiul director decide, sancționarea contravențională cu avertisment a părții reclamate S. C ...S.A prin reprezentant legal, conform art. 7, alin. 3, din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor. Colegiul director recomandă părții reclamate să elimine din setul de întrebări care pot fi adresate în cadrul examinării competențelor angajaților, întrebările care fac trimiteri la religie, cultură etc.

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 întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) și alin.5), din O.G. nr. 137/2000, republicată.

2. Sancționarea părții reclamate S. C. ...S.A prin reprezentant legal cu avertisment, conform art. 7, alin. 3, din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.

3. Colegiul director recomandă părții reclamate S.C....S.A să elimine întrebările posibil discriminatorii, care pot fi adresate în cadrul examinării de orice fel a angajaților.

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

5. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) ...,

b) S. C ...S.A,

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER– Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

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.

Redactat Gh. L și R.O