



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 612**  
**din 18.10.2017**

**Dosar nr:** 397/2017

**Petiția nr:** 4042/03.08.2017

**Petent:** ...S.R.L.

**Reclamată:** Agenția Județeană pentru Ocuparea Forțelor de Muncă ...

**Obiect:** refuzul eliberării unei adeverințe din care să rezulte numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele stabilite de angajator, pe motivul că administratorul societății este turc

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și sediul petentului**

1.1.1. ...S.R.L.,...;

**I. 2. Numele și sediul reclamatei**

1.2.1. Agenția Județeană pentru Ocuparea Forțelor de Muncă ...,

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

2.1. Petentul consideră discriminatorie refuzul eliberării unei adeverințe din care să rezulte numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele stabilite de angajator, pe motivul că administratorul societății este turc.

**III. Citarea părților**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 12.09.2017 (filele 23-24 din dosar). S-a invocat din oficiu lipsa calității procesuale active a petentului, fiind persoană juridică de drept privat în domeniul comercial.

3.3. La audierea din 12.09.2017 părțile nu s-au prezentat.

3.4. Punctul de vedere al reclamatei s-a comunicat către petent, al petentului către reclamată, fiind solicitate concluzii scrise (filele 82-83 din dosar).

## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 4045/03.08.2017** (filele 1-6 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- la data de 19.06.2017 a depus la reclamată situația locurilor vacante, arătând că dorește să angajeze un lucrător comercial, condițiile impuse fiind studii medii, cunoscător de limbă engleză, opțional turcă, experiență de 5 ani în muncă;

- la data de 20.06.2017 a depus o cerere prin care a solicitat eliberarea unei adeverințe din care să rezulte numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele precizate anterior;

- la depunerea cererii s-a comunicat verbal angajatei petentului că nu va primi răspuns la solicitare;

- la data de 20.06.2017 reclamata a selectat un număr de 6 persoane care au fost trimise la petent pentru a realiza interviu în vederea angajării;

- la data de 27.06.2017 petenta a trimis un angajat pentru a ridica adeverința solicitată;

- angajata reclamatului a făcut aprecieri la adresa administratorului turc al petentei;

- la data de 05.07.2017 reclamata a comunicat că nu va elibera adeverința, precizând că angajații petentului ar fi avut un comportament neadecvat față de funcționari publici ai reclamatului;

- consideră că refuzul de a elibera adeverința solicitată s-a datorat faptului că administratorul societății este turc.

A depus la dosar înscrisuri (filele 7-22 din dosar).

4.1.2. Petentul, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 4552/06.09.2017** (filele 25-31 din dosar), față de cele arătate anterior, arată următoarele

- există o persoană fizică discriminată, ..., de origine turcă, administrator al societății petente;

- datorită refuzului reclamatului de a elibera adeverința solicitată, nu a putut angaja persoane în conformitate cu prevederile **O.G. nr. 25/2014**;

- se consideră victimizat din cauza răspunsului trimis de către reclamat (**Adresa nr. 10766/23.08.2017**) în care se precizează, față de plângerea prealabilă: „Astfel, nu înțelegem de ce ați procedat în acest mod josnic de a ne învinui de ceea ce ați făcut chiar dvs., poate pentru că așa sunteți obișnuiți să obțineți ceea ce doriți, uitând că vă aflați într-o țară a Uniunii Europene unde se respectă drepturile și obligațiile cetățenilor și unde acționează pentru soluționarea tuturor problemelor doar respectând legea”;

- reclamatul a eliberat adeverința solicitată.

A depus la dosar înscrisuri (filele 32-37 din dosar).

Al doilea exemplar filele 69-81 din dosar).

4.1.3. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 4570/07.09.2017** (filele 38-43 din dosar, față de cele arătate anterior, petentul mai precizează că a solicitat de la Inspectoratul de Poliție al Județului ..., Biroul Român pentru Imigrări al Județului ... numărul de cetățeni străini cărora le-a fost acordat avizul de muncă în anul 2017, și domeniul de activitate a persoanelor care au primit avizul de muncă.

A depus la dosar înscrisuri (fila 44 din dosar).

4.1.4. Petentul a depus la dosar concluzii scrise înregistrate la CNCD cu nr. 5215/09.10.2017 (filele 91-96 din dosar)

A depus la dosar înscrisuri (filele 90, 97-111 din dosar).

## 4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata a depus la dosar punct de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 4593/08.09.2017** (filele 45-51 din dosar) prin care arată următoarele aspecte relevante:

- susține excepția lipsei calității procesuale active invocate;
- nu se solicită nimic de către petent, nu se precizează cine a fost discriminat și ce drepturi au fost atinse;

- au fost respectate prevederile legale, astfel reclamata nu trebuia să elibereze nicio adeverință privind numărul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele stabilite de petent;

- persoanele trimise spre angajare au fost verificate doar privind cunoștințele lor lingvistice;

- cerințele stabilite de petent pentru angajare ar putea fi discriminatorii;

- societatea petentă a purtat discuții neprincipiale și a formulat amenințări;

- în urma solicitării prin care s-a arătat că informațiile sunt solicitate pe baza **O.G. nr. 25/2014** s-a oferit răspuns petentului.

A depus la dosar înscrisuri (filele 52-68 din dosar).

4.2.2. În concluziile scrise depuse la dosar de către reclamată, înregistrate la CNCD cu **nr. 5180/06.10.2017**, se arată că nu s-a refuzat eliberarea niciunui document, soluționarea cererii nu a ținut cont de statutul societății, ci s-a respectat legea.

A depus la dosar înscrisuri (filele 86-89 din dosar).

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Din probele depuse la dosar, înainte de cele din concluzii scrise (ele nefiind comunicate părții adverse nu pot fi utilizate ca și probe), Colegiul director constată următoarele:

- societatea petentă a solicitat reclamatei eliberarea unei adeverințe din care să rezulte numărul de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă care îndeplinesc cerințele de ocupare stabilite de angajator (cunoașterea limbii engleze și turce opțional);

- reclamata a refuzat eliberarea adeverinței solicitate;

- la plângerea prealabilă a societății petente în care s-au invocat prevederile **O.G. nr. 25/2014** reclamata a oferit răspuns;

- la cererea petentului reclamata a trimis șase persoane pentru interviul de angajare, care însă nu au corespuns postului (nu au vorbit limbile solicitate);

- reclamata a considerat discriminatorii criteriile de angajare, a subliniat în mod repetat că la interviu au fost verificate competențele lingvistice;

- reclamata a specificat în **Adresa nr. 10766/23.08.2017** următoarele: „Astfel, nu înțelegem de ce ați procedat în acest mod josnic de a ne învinui de ceea ce ați făcut chiar dvs., poate pentru că așa sunteți obișnuiți să obțineți ceea ce doriți, uitând că vă aflați într-o țară a Uniunii Europene unde se respectă drepturile și obligațiile cetățenilor și unde acționează pentru soluționarea tuturor problemelor doar respectând legea”.

5.2. Se respinge excepția de lipsa calității procesuale active a petentului, invocat din oficiu, având în vedere pe de o parte faptul că petiția a fost înșușită inclusiv de o persoană fizică, pe de altă parte întrucât problema sesizată nu este de domeniul dreptului comercial, obiectul petiției fiind o discriminare pe un criteriu interzis în cadrul Uniunii Europene prin **Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică**.

5.3. Colegiul director respinge obiecția reclamatei privind neinvocarea unor prevederi legale care ar preciza încadrarea juridică a petiției, arătând că în situația în care faptele sunt descrise într-un mod care permite înțelegerea situației juridice, nu este nevoie de încadrări riguroase. Această practică a CNCD este una generală (pornind de la faptul că petenții nu sunt de regulă juriști) și acceptată și de instanțele juridice. Petenții nu trebuie să solicite nimic, întrucât CNCD, ca organ administrativ jurisdicțional, nu poate obliga părțile la remedierea situației, putând însă să aplice amendă contravențională în situația în care se constată o faptă de discriminare. Acest mod de a sancționa discriminarea în sistemul juridic al României arată că discriminarea nu este doar o faptă care se răsrânge asupra victimei, ci asupra întregii societăți. Discriminarea este văzută ca o contravenție în sensul în care periclitează întreaga societate, relațiile normale de conviețuire. În mod similar se respinge obiecția privind lipsa persoanei discriminate, administratorul societății arătând că prin faptele părții reclamate el a fost discriminat în mod direct, iar cele imputate reclamatului pot afecta activitatea societății comerciale.

5.4. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

5.5. Astfel se poate considera discriminare

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

5.6. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.7. Reclamata nu a arătat că a tratat și alte persoane în mod similar, refuzând să elibereze adevărul solicitat de petent. Art. 8, alin. 1, lit. b) din **O.G. nr. 25/2014** prevede că angajatorul care dorește să angajeze un cetățean străin trebuie să depună „adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de

*muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional angajatorul*". Astfel reclamatul, instituție publică, nu a respectat prevederile legale prin refuzul eliberării adeverinței. Se prezumă că instituțiile publice respectă și nu că eludează prevederile legale, astfel nu se poate prezuma că în general instituția reclamată refuză să respecte legile la toate solicitările similare. Art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*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*”. Reclamata nu a dovedit că ar fi refuzat respectarea legii la toate solicitările pe care le-a primit.

5.8. Astfel există o diferențiere între societatea reclamată și alte societăți care au cerut eliberarea unor adeverințe.

5.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.10. Petentul a invocat ca și criteriu apartenența lui etnică (turcă). Reclamatul a afirmat că a respectat legea, și a eliberat ulterior adeverința doar când s-a făcut precizarea pentru că cererea este conformă cu prevederile **O.G. nr. 25/2014**. Reclamatul a susținut că a procedat legal, Colegiul director însă apreciază că autoritățile au obligația să se conformeze prevederilor legale chiar și atunci când persoanele care formulează cereri nu arată concret cadrul legal pe care se bazează cererea lor. Funcționarii publici, lucrând într-un anumit domeniu în care au obligația să cunoască legislația mai bine ca un cetățean de rând, nu se pot prevala de obligațiile lor folosindu-se de cunoașterea lacunară a unor prevederi legale. Totodată autoritatea reclamată a acționat subiectiv, considerând că cerințele profesionale stabilite de petent ar fi discriminatorii. Autoritatea reclamată nu este în măsură să stabilească dacă cele solicitate de petent ca și criterii de angajare rezează discriminare sau cerință profesională reală. Se putea adresa altor instituții (ITM, CNCD) pentru a clarifica situația. Afirmările din **Adresa nr. 10766/23.08.2017** („*uitând că vă aflați într-o țară a Uniunii Europene unde se respectă drepturile și obligațiile cetățenilor și unde acționează pentru soluționarea tuturor problemelor doar respectând legea*”) sunt o dovadă în plus a faptului că partera reclamată nu a avut un comportament neutru față de apartenența etnică a administratorului societății petente.

5.11. Astfel apartenența etnică administratorului societății a generat diferențierea creată de reclamat.

5.12. Dreptul atins prin diferențiere este cel stabilit prin art. 10 lit. a): „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauza prin: a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice*”. Autoritățile publice sunt menite, plătite din taxele și impozitele celor care lucrează în domeniul privat, spre exemplu angajații societății petente, pentru a oferi servicii, astfel să elibereze adeverințe la solicitare și în conformitate cu prevederile legale.

5.13. În consecință, refuzul inițial al reclamatei de a elibera adeverința solicitată, chiar dacă cererea nu a precizat fundamentul juridic, reprezintă o deosebire pe criteriul apartenenței etnice care a restrâns exercitarea dreptului de a beneficia de serviciile administrative și juridice ale reclamatului, și se încadrează în prevederile art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 10 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**.

5.14. Conform art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000**, „*Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca*

reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

5.15. Colegiul director constată că **Adresa nr. 10766/23.08.2017** a reclamatei, trimisă petentului ca reacție la plângerea prealabilă care invocă inclusiv discriminarea („*Discriminatoriu este refuzul instituției dumneavoastră...*”) reprezintă un tratament advers, afirmând despre un demers legal, chiar obligatoriu juridic în vederea inițierii unui proces (ceea ce reprezintă o soluție normală pentru soluționarea diferendelor dintre două părți), că ar fi „josnic”, iar cei ca petentul (adică turcii, fiind folosit pluralul, cetățenii unei țări nemembre a Uniunii Europene) „*așa sunteți obișnuiți să obțineți ceea ce doriți, uitând că vă aflați într-o țară a Uniunii Europene unde se respectă drepturile și obligațiile cetățenilor și unde acționează pentru soluționarea tuturor problemelor doar respectând legea*”. În consecință această reacție adversă reprezintă victimizare în sensul art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000**.

5.16. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 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.*”

5.17. Colegiul director aplică amenda de 1.000 lei pentru încălcarea art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 10 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**, respectiv amenda de 3.000 lei pentru încălcarea art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000, având în vedere următoarele aspecte:

- discriminarea etnică trebuie să fie considerată ca fiind o faptă extrem de gravă. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, prin soluțiile pronunțate (ex. **Moldovan și alții împotriva României nr. 2** din 12.07.2005) arată că acest tip de discriminare este atât de grav, încât reprezintă tratament degradant în sensul art. 3 al **Convenției europene a drepturilor omului**;

- faptele au fost comise de o autoritate publică, ceea ce reprezintă o gravitate deosebită, persoanele vinovate riscând chiar cercetarea penală pentru fapte de abuz;

- victimizarea, răzbunarea față de o persoană care se plânge împotriva discriminării este o faptă extrem de gravă, în consecință trebuie aplicată o sacțiune care descurajează în viitor astfel de practici.

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. respinge excepția de lipsa calității procesuale active a petentului având în vedere inclusiv prevederile **Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică**;

2. respinge obiecțiile reclamatei privind elementele formale ale petiției;

3. refuzul inițial al reclamatei de a elibera adevărul solicitat de petent reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 10 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

4. afirmația „*nu înțelegem de ce ați procedat în acest mod josnic de a ne învinui de ceea ce ați făcut chiar dvs., poate pentru că așa sunteți obișnuiți să obțineți ceea ce doriți, uitând că vă aflați într-o țară a Uniunii Europene unde se respectă drepturile și obligațiile cetățenilor*”

și unde acționează pentru soluționarea tuturor problemelor doar respectând legea” venită ca reacție la plângerea prealabilă a petentei reprezintă victimizare conform art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000**;

5. aplică amenda de 1.000 lei pentru discriminare și amenda de 3.000 lei pentru victimizare conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

6. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Iași pentru obligarea plății amenzii.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda totală de 4.000 de lei se va achita la Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Iași, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

## **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării:** 18.10.2017

**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.

Red.: Haller István