



Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 70
din data de 06.02.2019**

Dosar nr.: 219/2017

Petiția nr.: 2307/25.04.2017

Petent:

Reclamat:

Obiect: solicitarea unor informații într-un formular de angajare, apreciate ca fiind discriminatorii

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

.....

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul se consideră discriminat din cauza întrebărilor dintr-un formular de angajare, ce trebuiau completate de către aplicant.

III. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 2307/03.05.2017 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2469/03.05.2017 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 23.05.2017.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, părțile au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 2855/24.05.2017, părțile reclamate, prin reprezentant Cabinet individual de avocatură, depune punct de vedere, care este comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 2936/29.05.2017.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin sesizarea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 2307/25.04.2017, petentul consideră că este discriminat din cauza întrebărilor dintr-un formular de angajare, ce trebuiau completate de către aplicant, pentru postul de recepționist:

- Care este motivul pentru care nu mai lucrați la locul de muncă anterior?
- Enumerați ultimele 3 locuri de muncă și motivul pentru care nu mai lucrați acolo. Dacă nu ați avut 3, atunci enumerați doar ceea ce ați avut.
- Vă rog să menționați cel puțin 3 persoane care vă cunosc, pentru referințe (altele decât familia sau prietenii apropiați); Nume, locul de muncă, funcția, nr. telefon;
- Care este poziția dumneavoastră actuală? (Dacă nu sunteți angajat în prezent vă rog să menționați vechiul job pe care l-ați avut)
- Sunteți într-o relație?
- Aveți copii?
- Ați avut vreo boală mai gravă (operație)/suferiți de vreo boală cronică?
- Luați ceva medicamente, cu regularitate?
- De ce căutați un job nou?"

10. Petentul depune la dosar înscrisuri/documente (formular cu întrebări, copie CI, etc.).

Susținerile părții reclamate

11. Prin punctul de vedere depus înregistrat sub nr. 2855/24.05.2017, părțile reclamate solicită respingerea/clasarea petiției având în vedere că întrebările la care se face referire în conținutul petiției și în general toate întrebările care au fost completate de către petent, nu condiționează continuarea selecției și angajării forței de muncă, având numai rolul de a culege informații generale despre viitorii candidați la interviu.

12. Angajarea se face strict pe baza unui test de aptitudine, fază în care petentul încă nu ajunsese.

13. În anunțul de angajare nu au fost specificate cerințe concrete, iar formularul completat de petent și de alți potențiali candidați nu reprezintă condiții, criterii sau prevederi de angajare.

14. Angajarea candidaților în cadrul societății se face conform prevederilor art. 10 și urm. din Codul muncii, respectiv conform prevederilor Contractului colectiv de muncă al societății înregistrat la ITM Mureș, sub nr. 225/31.08.2015 (anexat pdv-ului).

15. La momentul redactării punctului de vedere, locul de muncă în cauză nu este ocupat, procedura de selecție fiind în plină desfășurare, iar petentul nu a fost refuzat nici la înregistrare, nici la programarea la interviu.

16. Angajarea forței de muncă este condiționată doar de efectuarea testului de aptitudini.

17. Formularul cu întrebări putea fi completat integral sau parțial de către petent, cu posibilitatea de a refuza acele întrebări la care nu s-ar fi dorit a se răspunde. În condițiile în care completarea acestuia nu a generat nici un efect (refuz sau acceptare la interviu), nu se poate vorbi de discriminare.

18. Procedura de angajare presupune obținerea unor informații minime despre candidat din punct de vedere profesional. Petentul a depus un CV absolut sumar (atașat punctului de vedere) din care nu a rezultat aproape nici o competență profesională, acesta neprecizând niciun loc de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

19. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat C.N.C.D. că se simte discriminat din cauza întrebărilor dintr-un formular de angajare, ce trebuiau completate de către applicant.

20. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

21. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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.”*

22. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

23. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio 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 analoage 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).

24. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

25. Colegiul director constată că reclamatul a fost diferențiat pe baza a trei criterii: situație familială, experiență, boală.

26. Existența criteriilor de discriminare situație familială, (pentru întrebările despre relație și copii), experiență profesională, boală, care sunt aparent neutre, conduce la existența unei discriminări directe și multiple.

27. Pentru aceasta, sunt incidente prevederile art. 2 alin. (6), care prevede că *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe*

criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.”

28. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

29. Prin anunțul publicat reclamatul a atins dreptul la muncă.

30. Totodată, Colegiul director constată că stabilirea unor condiții de angajare care exclud anumite categorii de persoane reprezintă diferențiere.

31. Nu are relevanță dacă petentul a fost angajat sau nu a fost angajat, simpla utilizare/completare a unui astfel de chestionar are efecte discriminatorii deoarece descurajează, limitează candidatul să mai aplice pentru un post.

32. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a O.G. nr. 137/2000, republicată. Solicitarea unor informații într-un formular de angajare, pe postul de recepționar, sunt apreciate ca fiind discriminatorii, reprezentând discriminare directă, întrucât se creează o deosebire, excludere, restricție pe criteriile situație familială, experiență, boală care au ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la muncă.

33. Art. 2 alin (4) din O.G. nr. 137/2000 prevede: *„Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”*

34. În consecință, condiționarea participării la un concurs pentru postul de recepționist reprezintă discriminare și conform art. 8 alin. (2) *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).*

35. În decizia sa, C.N.C.D. s-a raportat inclusiv la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În Cauza C-54/07 („Feryn”), decizia din 10 iulie 2008 arată că și în lipsa unui reclamant identificabil se poate constata existența discriminării, obiectivele directivei ar fi limitate dacă interpretarea ar fi că doar un candidat respins de la angajare care se consideră victimă a unei discriminări directe poate începe o procedură judiciară împotriva angajatorului. Existența discriminării directe nu presupune existența unui reclamant identificabil care să susțină că ar fi fost victima unei astfel de discriminări (pct. 23-25 din decizie). Într-un caz în care nu există o victimă directă a unei discriminări, dar în care un organism, care este abilitat în acest sens prin lege, solicită ca o discriminare să fie constatată și sancționată, sancțiunile care trebuie să fie prevăzute în dreptul național și trebuie să fie eficiente, proporționale și descurajante (pct. 38). Astfel, sancțiunile pot consta, după caz, dacă pare potrivit față de situația în discuție în acțiunea principală, în constatarea discriminării de către instanța sau de către autoritatea administrativă competentă, însoțită de gradul de publicitate adecvat, costul acesteia fiind în sarcina pârâtului; de asemenea, sancțiunile pot consta în somația adresată angajatorului, potrivit normelor impuse de dreptul național, de a înceta practica discriminatorie constatată, însoțită, după caz, de penalități cu titlu cominatoriu; în plus, acestea pot consta în acordarea de despăgubiri organismului care a inițiat procedura (pct. 39).

36. Având în vedere și prevederile art. 2 alin. 6, al O.G. nr. 137/2000 *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii*

prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale” conform căruia discriminarea multiplă constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale, se impune sancționarea cu amendă contravențională.

37. În consecință, Colegiul director, decide sancționarea **părții reclamate....., cu amendă contravențională** în cuantum de **2.000 lei**, conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 „*contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (4), (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 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*”.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. solicitarea unor informații prin completarea chestionarului/formularului de angajare reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4 și art. 2 alin. 6 coroborat cu art. 8 alin. 2 din **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Sancționarea părții reclamate S.C. Multinvest S.R.L., cu **amendă contravențională** în cuantum de **2.000 lei**, potrivit art. 26 alin.1 și art. 26 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat cu art. 5 alin. 2 pct. b), art. 6 alin. 1 și art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Pentru **S.C. Multinvest S.R.L.** cu sediul în mun.Târgu Mureș, str.Gheorghe Doja nr.67, județul Mureș, înregistrată la ORC sub nr. 26/417/2002, CIF RO 6348838, plata amenzii se va face la **Administrația Financiară a județului Mureș**, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu**

modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.