



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 668 din 23.09.2020

Dosar nr: 352/ 2020

Petiția nr: 2902/ 19.05.2020

Petent:

Reclamați: Agenția de recrutare a forței de muncă Work Consult cu sediul în Danemarca

**, Director Agenția Work Consult cu sediul în Danemarca
Compania Hopballe Molle cu sediul în Danemarca**

Obiect: posibilă faptă de discriminare la angajare, pe criteriul etniei rome

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Agenția de recrutare a forței de muncă Work Consult cu sediul în Danemarca (R1)

3. , Director Agenția Work Consult cu sediul în Danemarca (R2)

4. Compania Hopballe Molle cu sediul în Danemarca (R3)

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Prin adresa nr. 2902 din data de 19.05.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că Agenția de recrutare a forței de muncă Work Consult, prin reprezentantul acesteia, împreună cu compania Hopballe Molle (ambele cu sediul în Danemarca), unde petentul urma să își înceapă activitatea în calitate de angajat, au refuzat angajarea petentului din cauza faptului că acesta aparține etniei rome.

III. Procedura de citare

6. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării dispune măsuri specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților.

7. Prin adresa nr. 4794/06.08.2020 a fost citat petentul și, totodată, s-a adus la cunoștința acestuia faptul că, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, Colegiul director a invocat, din oficiu, excepția de necompetență teritorială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptele invocate (fila 27 la dosar).

8. Părțile reclamate nu au putut fi citate în vederea depunerii unui punct de vedere la dosar (necompetență teritorială a CNCD).

9. Petentul nu a comunicat la dosar un punct de vedere/ note scrise/ concluzii cu privire la excepția de necompetență teritorială ridicată din oficiu de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

10. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin adresa nr. 2902 din data de 19.05.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că a fost discriminat de către Agenția de recrutare a forței de muncă Work Consult - prin reprezentantul acesteia, și de compania Hopballe Molle (ambele cu sediul în Danemarca) unde petentul urma să își înceapă activitatea în calitate de angajat, care au refuzat angajarea petentului pe motiv că acesta aparține etniei rome.

12. În fapt, petentul, arată următoarele:

12.1 În vederea ocupării unui loc de muncă în Danemarca petentul a contactat în data de 04.05.2020, atât telefonic cât și prin email, prin intermediul fiicei lui, Agenția de recrutare a forței de muncă Work Consult din Danemarca prin reprezentantul acesteia.

12.2. Având în vedere faptul că petentul nu este vorbitor de limba engleză, acesta a apelat la cei doi copii ai săi, pentru discuții și corespondență cu firma recrutoare, în vederea angajării.

13.3 Între fiica petentului și reprezentantul agenției de recrutare au fost efectuate schimburi de email-uri și au avut loc convorbiri telefonice, subiectul discuției fiind plecarea petentului în Danemarca, precum și a viitorului loc de muncă la firma Hopballe Molle din Danemarca, agenția de recrutare urmând să revină cu actele oficiale necesare la intrarea petentului pe teritoriul danez.

13.4. Din relatările petentului rezultă următoarele:

- în data de 04.05.2020 au fost efectuate între cele două părți 3 apeluri telefonice și un schimb de corespondență de 7 e-mailuri, subiectele fiind experiența pe care o deține petentul, solicitări de documente, disponibilitatea plecării și site-urile oficiale ale firmei de recrutare și ale viitorului loc de muncă;

- în data de 05.05.2020 a fost efectuat între părți un schimb de corespondență de 5 e-mailuri, moment la care s-au trimis datele personale ale petentului cerute de agenția de recrutare, urmate de emailul agenției de recrutare care a trimis actele oficiale necesare. Tot în aceeași corespondență, reprezentatul agenției a solicitat petentului o copie a biletului de avion, de îndată ce acesta va fi achiziționat;

- în data de 06.05.2020 a fost efectuat între părți un apel telefonic și au fost transmise 4 e-mailuri. Tot în aceeași dată a fost achiziționat biletul de avion spre Danemarca și a fost

trimisa o copie către reprezentantul agenției de recrutare. În convorbirea dintre cele două părți reprezentatul agenției a confirmat participarea la întâmpinarea petentului la aeroport în data de 10.05.2020 și a dat asigurări în ceea ce privește condițiile de muncă.

13.5. Petentul arată că, în timpul convorbirii telefonice din data de 06.05.2020, reprezentantul agenției a adresat părților o întrebare decisivă și anume, dacă petentul este de etnie romă. Din cauza accentului diferit și a exprimării, părțile nu s-au putut înțelege în convorbirea telefonică cu privire la întrebarea adresată, urmând ca reprezentantul agenției să trimită un email cu ceea ce a dorit să exprime.

13.6. Fiica petentului a confirmat telefonic agenției de recrutare faptul că petentul este de etnie romă și, totodată l-a asigurat pe reprezentantul agenției în ceea ce privește abilitățile de muncă ale petentului, precum și de faptul că acesta nu este un om problematic în ciuda etniei de care aparține. Cerând asigurări din partea agenției de recrutare, reprezentatul agenției a confirmat petentului că nu este o problema în acest caz. Fiica petentului a transmis un email în care a confirmat faptul că petentul este de etnie romă, cerând încă o dată asigurări că nu vor fi probleme odată ce petentul va fi ajuns la locul de muncă.

13.7. Fiind sceptic din pricina întrebării puse de reprezentantul agenției, fiul petentului a luat legătura cu acesta în vederea clarificării situației. În conversația dintre fiul petentului și reprezentantul agenției de recrutare a forței de muncă, i s-a comunicat petentului faptul că aceasta este politica companiei Hopballe Molle, politica adoptată în urma unor probleme cauzate de persoanele de etnie romă.

13.8. După convorbirea telefonică dintre reprezentantul agenției de recrutare și fiul petentului, fiica petentului a primit un email din partea agenției de recrutare în care reprezentatul acesteia își cerea scuze că nu îi poate oferi petentului job-ul promis și a solicitat detaliile contului unde poate returna banii de pe biletul de avion achiziționat. Acesta a fost și ultimul email trimis de către reprezentantul agenției de recrutare a forței de muncă Work Consult din Danemarca.

13.9. În aceeași zi, fiica petentului a trimis un email către reprezentantul agenției în care cerea confirmarea faptului că minoritățile sunt legal interzise în domeniul muncii pe teritoriul statului Danemarca, comunicându-i cât de inadmisibilă a fost toată situația în care a fost pus petentul.

14. În concluzie, petentul arată că această situație l-a afectat atât pe plan financiar, cât și pe plan emoțional, acesta fiind vizibil exclus pe baza apartenenței la o categorie defavorizată și consideră că, prin fapta ce face obiectul acestei petiții a fost discriminat de către părțile reclamate.

15. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petent, documente ce conțin corespondența purtată prin email în numele petentului, de către fiica acestuia cu agenția de recrutare a forței de muncă, înregistrarea audio/video a convorbirilor telefonice dintre fiul petentului și reprezentantul agenției, date statistice, copie după biletul de avion (filele 03–25 la dosar).

Susținerile părților reclamate

V. Motivele de fapt și de drept

16. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că, petentul sesizează cu privire la presupusa discriminare la care a fost supus de către părțile reclamate, acesta reclamând faptul că i-a fost refuzată angajarea de către agenția de recrutare a forței de muncă și compania la care urma să fie angajat în Danemarca, din cauza etniei rome căreia petentul îi aparține.

17. Colegiul ia act de excepția de necompetență teritorială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu de către Colegiul director, interpretarea și aplicarea în concordanță cu materia reglementată de legislație excedând competenței teritoriale acordată CNCD.

18. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată cu modificările și completările ulterioare.

19. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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*”, Colegiul director urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu.

20. Astfel, Colegiul director se raportează la solicitările petentului de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său de către firma de recrutare a forței de muncă și de compania angajatoare din Danemarca este unul diferențiat față de cel aplicat altor persoane, Colegiul director urmând a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență teritorială a CNCD invocată din oficiu.

21. Conform art. 2, alin. 1 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

22. Conform art. 1, alin (1) din OG nr. 37/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, “în România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege”.

23. Concret, Colegiul director ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție faptă de discriminare la care petentul a fost supus de către agenția de recrutare și compania la care urma să fie angajat în Danemarca, fiindu-i refuzată angajarea din cauza etniei rome căreia petentul îi aparține.

24. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență teritorială invocată din oficiu a fost pusă în dezbaterea petentului, în conformitate cu prevederile art. 30

și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

"Art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director."

25. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență teritorială a CNCD, Colegiul director reține că petentul face referire la refuzul dreptului la angajare de către două companii care își au sediul și funcționează înregistrate legal în Danemarca.

26. Aplicarea legii contravenționale în spațiu presupune stabilirea locului unde s-a produs contravenția și constă în activitatea de traducere în viață a prescripțiilor sancționate în funcție de locul săvârșirii diferitelor fapte și de răspunderea contravențională aplicată. Conform principiului de drept privind aplicarea legii în spațiu, actele normative adoptate se aplică numai în raza lor de competență teritorială, respectiv pe teritoriul României.

27. Potrivit principiului teritorialității, legea unei țări se aplică în exclusivitate tuturor răspunderilor contravenționale/penale comise pe teritoriul acelei țări, neavând relevanță calitatea faptuitorului, acesta fie că este cetățean, apatrid sau străin, este supus legii țării pe al cărei teritoriu a săvârșit fapta ce constituie contravenție sau infracțiune.

28. Condițiile răspunderii, stabilirea, aplicarea și executarea sancțiunilor săvârșite pe teritoriul României au loc exclusiv în temeiul legii române, fără a se putea ține seama de reglementările cuprinse în legea statului al cărui cetățean este persoana care a săvârșit fapta. În privința extrateritorialității legii, în cazul raporturilor juridice cu elemente de extraneitate, în determinarea legii aplicabile se va ține seama de normele de drept internațional privat.

29. Colegiul director apreciază că, în urma analizei situației juridice existente, conform atribuțiilor stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, CNCD nu poate analiza aspecte care s-au desfășurat pe raza teritorială a altor țări.

30. În consecință, Colegiul director admite excepția de necompetență teritorială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348/06.05.2008.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de necompetență teritorială a CNCD
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 23.09.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISZTVAN – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, OLTEANU CĂTĂLINA - membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

**AZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 30.09.2020

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.