



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 747 din 13.10. 2021

Dosar nr.: 510/2021

Petiția nr.: 4529/14.06.2021

Petent:

Reclamați: S.C. AmRest Cofee SRL,

Obiect: presupus refuz la angajare pe baza criteriului bolii cronice necontagioase

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

S.C. AmRest Cofee SRL și: Eversheds Lina & Guia SCA, Municipiul București, Sectorul 1, Calea Victoriei nr. 145. Victoria Center, etajul 9

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 4529/06.07.2021 și 5075/06.07.2021, părțile au fost citate în data 26.07.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, persoană cu boală cronică necontagioasă, suferind de epilepsie, consideră că este discriminat în urma unui interviu de angajare, pe care l-a susținut cu partea reclamată, în data 31.05.2021. Astfel, petentul precizează că în urma interviului i s-a solicitat o serie de documentele necesare angajării. În aceeași zi, petentul a pus la dispoziție documentele, online, prin aplicația WhatsApp. Ulterior, la data de 02 iunie 2021, petentul a discutat cu reclamatul despre condiția sa medicală iar acesta i-a comunicat că-l va informa pe superiorul său dar că, în mare parte, nu va fi o problemă în angajarea sa. Totodată, petentul susține că reclamatul i-a oferit fișa de solicitare a examenului medical la angajare, programarea pentru examenul de medicină a muncii, fișa de identificare a factorilor de risc profesionali și două eprubete pentru analize.

6. Petentul susține că, în data de 03 iunie 2021, reclamatul i-a comunicat faptul că nu-l poate angaja din cauza bolii de care suferă, cafeneaua fiind aglomerată și, din acest



motiv, va fi supus mai multor acțiuni.

7. În final, petentul precizează că a încercat să discute "prietenește" cu reclamatul, însă nu a reușit acest lucru, din cauza comportamentului inadecvat pe care angajatorul l-a avut. În urma conversației, petentul a depus o petiție online către Inspectoratul Teritorial de Muncă, care l-a direcționat către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Susținerile reclamațiilor

8. Reclamații, prin notele scrise depuse la dosar, precizează că, în cafeneaua din centrul comercial Park Lake, pentru care petentul a optat, își desfășoară activitatea 17 salariați, în ture de 8 ore, programul de lucru cu clienții fiind de la 08:00 la 22:00 de luni până duminică, dar că activitatea în sediu începe la ora 6:30, pentru pregătirea produselor, tabletelor de livrare și materialelor de pe stoc. Punctul de lucru din Park Lake este unul dintre cele mai aglomerate din București, înregistrând lunar peste 16.000 de tranzacții, media tranzacțiilor zilnice fiind de 550, ceea ce indica un flux enorm de clienți.

9. Reclamata susține că, în mod constant, apare nevoia de suplimentare a numărului de salariați, reclamata fiind în căutare de personal, în raport cu nevoile fiecărui punct de lucru.

10. În acest context, în luna mai a anului curent, petentul a aplicat pentru postul de „lucrător comercial” în cadrul cafenelei din centrul comercial Park Lake. În fișa postului salariatul are, printre altele, următoarele responsabilități: *”Asigură servirea tuturor clienților Starbucks, punând „clientul pe primul loc” și interacționând cu acesta; Acționează cu integritate, onestitate și în cunoștința de cauză. Promovând cultura, valorile și misiunea Starbucks. Păstrează un aspect exterior calm pe durata perioadelor cu un volum mare de muncă sau evenimente deosebite; Păstrează magazinul curat și atmosfera confortabilă; Contribuie la menținerea unui mediu de lucru pozitiv și sigur și atunci când este necesar identifică potențialele pericole și le comunică directorului de magazin; Menține prezenta și punctualitatea regulate și constante.”*

11. Petentul s-a prezentat la un interviu susținut cu reclamatul și, aparent, interviul a decurs bine, sens în care acesta a fost avut în vedere pentru angajare, împreună cu alți candidați. În continuare, petentul a trimis documentele necesare pentru angajare, iar reprezentanții reclamatei s-au ocupat de demersurile necesare pentru un consult la medicina muncii, acesta fiind programat în data de 09.06.2021 la clinica Regina Maria Orhideea.

12. Anterior datei la care fusese programat pentru consultul de medicina muncii, petentul s-a prezentat la cafeneaua din Park Lake pentru a purta o nouă discuție cu reclamatul. În cadrul acestei noi discuții, petentul, din propria sa inițiativă, a făcut o serie de precizări și a pus condiții cu privire la posibila colaborare. Astfel, acesta a învederat faptul că are nevoie de un program flexibil și că nu va putea fi prezent pe întreg programul de lucru al cafenelei întrucât acesta se suprapune, în parte, cu activitățile sale de voluntariat, mai ales pe perioada campionatului european de fotbal. Totodată, acesta a precizat că suferă de epilepsie, astfel încât nu poate lucra în condiții de stres și aglomerație, susținând că ar avea crize cam o dată pe lună în condițiile unui mediu de lucru nestresant, într-o unitate bancară unde lucrase anterior, estimând că



respectivă crize vor fi mai dese într-un mediu de lucru stresant, situație în care va avea nevoie de multe pauze. Mai mult, acesta a comunicat reclamantului că nu se poate trezi devreme, neputând să vină la începerea programului de lucru iar, cel puțin pentru o perioadă, nu va putea veni la lucru în zilele de sâmbătă și duminică.

13.Reclamata subliniază faptul că petentului i s-a comunicat că nu poate lucra în cafeneaua din Park Lake din cauza limitărilor pe care chiar acesta le-a raportat, susținând că nu poate să își asume să lucreze în condiții de stres și aglomerație și că nu se poate plia pe programul cafenelei în cauză.

14.În aceste condiții, în urma discuțiilor avute cu petentul, conform cărora dumnealui ar fi dorit să lucreze la o cafenea situată în incinta unui centru comercial, i s-a propus ocuparea aceleiași poziții, de lucrător comercial, în cafeneaua din centrul comercial Mega Mall, unde volumul de lucru este considerabil mai redus, un mediu mai relaxat și unde există personal suficient, care ar putea să îl substituie pe petent în perioadele în care are nevoie de pauze sau dorește să participe la activități de voluntariat.

15.Petentul, însă, a refuzat categoric, susținând că nu îi place echipa cafenelei din centrul comercial MegaMall, acesta dorind neapărat să lucreze în cafeneaua din Park Lake, deoarece acolo lucra și partenera lui de viață.

16.Reclamatul precizează că i-a comunicat petentului faptul că, având în vedere solicitările și nevoile acestuia, precum și refuzul de a lucra într-o altă cafenea mai potrivită pentru acesta, nu îi poate da un răspuns, fiind necesar să se consulte cu superiorii săi. Ulterior, în urma purtării unor discuții interne, reclamatul a revenit către petent, informându-l că, în acord cu solicitările și condițiile impuse chiar de el, nu se califică pentru postul de lucrător comercial în cadrul cafenelei din Park Lake, rămânând, însă, validă propunerea de a lucra într-un alt punct de lucru.

17.Astfel, reclamata arată faptul că programarea la medicina muncii a rămas valabilă, însă, petentul nu s-a prezentat, astfel cum rezulta din răspunsul primit din partea clinicii Regina Maria. Petentul nu a mai fost avut în vedere pentru angajare în cadrul companiei.

18.Reclamata precizează că petentul nu a fost discriminat prin refuzul angajării acestuia la punctul de lucru pentru care a optat întrucât i-au fost prezentate motivele obiective pentru care acesta nu se califică și i s-a oferit același post, cu aceeași remunerație într-un sediu apropiat, dar care ar fi putut respecta tocmai condițiile impuse de petent. Refuzul de angajare la cafeneaua Starbucks din cadrul centrului comercial Park Lake este generat de faptul că petentul a solicitat un program mai flexibil, arătând totodată că are nevoie de un număr mare de pauze atunci când lucrează în condiții de oboseală și stres.

19.Faptul că solicitările petentului nu îi puteau fi oferite la punctul de lucru pentru care a optat, i-a fost oferită o alternativă în acord cu nevoile și așteptările acestuia, dar că această alternativă a fost refuzată în mod categoric.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Constituția României

20.articolul 16: (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii

și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

21. Articolul 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

22. Art. 2 alin (1) 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.

23. Articolul 6: Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

24. Articolul 7: Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

25. Articolul 8: (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. (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).

26. **Pe fond**, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din

O.G. 137/2000.

27. 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, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

28. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

29. Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

30. 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.

31. Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

32. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

33. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

34. În speța de față, Colegiul director **reține** că petentul susține că este discriminat de reclamat prin refuzul angajării sale, pe baza criteriului bolii cronice necontagioase, din cauza faptului că suferă de epilepsie.

35. Colegiul director, analizând toate documentele depuse la dosar, **constată** că petentul, dorind să se angajeze la punctul de lucru din Park Lake, unul dintre cele mai aglomerate din București, a purtat o discuție prealabilă interviului, în care a solicitat un grad mai mare de flexibilitate în programul de lucru, fiind implicat și în alte activități



precum și faptul că nu poate veni la începutul programului de lucru, întrucât nu se poate trezi devreme (programul de lucru urma să înceapă la 6.30). Astfel, pe lângă solicitarea unui anumit interval orar în care să-și desfășoare programul de lucru, petentul a precizat că o perioadă nu va putea veni în zilele de sâmbătă și duminică. Printre altele, petentul a precizat afecțiunea de care suferă, precizând că nu poate lucra în condiții de stres și aglomerație. Astfel, Colegiul director reține că petentul nu a fost refuzat la angajare, fiind de altfel și programat la examenul de medicină a muncii, oferindu-i-se un post similar, de lucrător comercial, într-un al punct de lucru al societății reclamate, care se potrivea condițiilor sale de lucru, deoarece punctul de lucru pentru care s-a înscris la interviul de angajare este unul dintre cele mai aglomerate cafenele la nivelul Bucureștiului. Colegiul director constată că petentul nu a dat curs ofertei reclamatei, acesta dorind să lucreze în condițiile impuse de acesta, în cadrul punctului de lucru pentru care a susținut interviul de angajare, motivul fiind că partenera sa de viață lucra deja acolo.

36. Astfel, raportat la raționamentul expus anterior, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul invocat, boală cronică necontagioasă, și fapta sesizată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.
2. O copie se va transmite părților.

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 13.10.2021 au fost:

DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru (online), MOȚA Maria (online), OLTEANU Cătălina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

Data redactării: 15.10.2021, M.L./A.B.

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.