



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 150 Din 02.03.2022

Dosar nr.: 851/2021

Petiția nr.: 8052/26.10.2021

Petent(ă):

Reclamat(ă): Marquardt Schaltsysteme SCS România prin reprezentant legal

Obiect: Petentul nu a fost selectat la proba ulterioară interviului din cauza unor opinii de natură personală a câtorva angajați din interiorul companiei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Marquardt Schaltsysteme SCS România cu sediul în Sibiu, Str. Munchen, Nr. 2, Jud. Sibiu prin reprezentant ales Cabinete Asociate de Avocatură „Andreșoiu și Asociații” prin Avocat Cosmin Ilie Andreșoiu cu sediul ales în Sibiu Str. Rennes, Nr. 3/2, Jud. Sibiu

II. Citarea părților

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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 8430/09.11.2021 a fost citată partea reclamată, iar prin adresa nr. 8052/09.11.2021 a fost citat petentul.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul a depus documentația necesară pentru accederea la postul de Project Manager Lifecycle în cadrul societății reclamate.

7. Având în vedere că interviul a avut loc în perioada stării de urgență, în pandemia de COVID-19, acesta s-a desfășurat online. În urma desfășurării primei etape, petentul a primit un feedback pozitiv, urmând a fi contactat pentru următoarea etapă.

8. În data de 07.12.2020 petentul a primit o corespondență, transmisă din eroare, care a avut loc între reprezentanții părții reclamate, prin care se contura ideea că există anumite



suspiciuni de ordin personal cu privire la angajarea acestuia în cadrul societății, și nu din punct de vedere profesional.

9. Redăm corespondența: „Buna, Referitor la candidatul din attach (n.n.) am mari dubii in ceea ce privește calitatea sa personala, categoric nu cea profesionala! Știu ca a mai fost in discuții cu compania Marquardt acum vreo 2 ani de zile, relație profesionala neconcretizata datorita unor oferte considerate nesatisfăcătoare de Dl.! Plecând de la premisa ca “cine se aseamănă se aduna” pot spune ca este soțul Dnei , fosta angajata in departamentul de Logistica pe poziția de Referent Vama. Am avut o relație profesionala zbuciumata cu dna. de-a lungul timpului... La sfârșitul lunii noiembrie a acestui an am rugat-o pe Dna. sa ne asigure suport in vederea unui proiect ff important pentru Marquardt dar ne-am lovit de refuzul acesteia, refuz ce ne-ar fi putut costa mii si zeci de mii de euro! Ulterior Dna. a luat decizia de a părăsi compania Marquardt! Consider ca toate aceste aspecte nu-l recomanda pe Dl. pentru o poziție in cadrul companiei Marquardt! Dar decizia îți aparține! Sper ca nu mi- am depășit atribuțiunile scriind aceste rânduri! Mulțumesc pentru înțelegere... O zi frumoasa!”

10. După această discuție petentul nu a mai fost contactat pentru a participa la următoarele etape.

11. În data de 05.01.2021 petentul a trimis o informare către toți factori decidenți sperând că situația se va remedia.

Sușinerile părții reclamate

12. Partea reclamată menționează că petentul nu a avut niciodată calitatea de angajat al societății. Acesta a dorit în două rânduri să se angajeze în cadrul societății, neajungându-se la un consens cu privire la cerere și ofertă.

13. Partea reclamată arată că în urma discuțiilor de la acel moment cu privire la angajarea petentului departamentul de resurse umane a evaluat modul de interacțiune al acestuia cu evaluatorii și interviatorii din cadrul societății. Rezultă astfel că reprezentanții societății au evaluat la acel moment candidatul sub toate aspectele în cadrul discuției față de cererea și oferta locului de muncă.

IV. Motivele de fapt și de drept

14. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

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

Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Art. 10 „*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 cauză prin:*

h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14-Interzicerea discriminării

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

Principiile de analiză

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

16. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- **la situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,

- **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”² în această situație.

17. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

-o persoană este tratată în mod nefavorabil;

-prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

-iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

18. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

-existența unui criteriu de discriminare;

-existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

-tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

-existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

19. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza 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.

17. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, *ipso facto* și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

18. Criteriul reținut în prezenta cauză este cel al rudeniei.

19. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că partea reclamată a considerat că petentul nu este cea mai potrivită persoană pentru a accede la postul de Project Manager Lifecycle.

20. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că partea reclamată nu a realizat o evaluare bazată pe criterii neutre pentru a recruta un angajat, ci s-a bazat, în principal, pe opinia unui angajat, aceasta nefiind justificată și fundamentată pe aspecte de natură profesională sau pe evaluarea aptitudinilor unei persoane.

21. Ori, într-o atare situație, măsura de a nu-i oferi șansa petentului de a se prezenta la un interviu sau la un examen pe motiv că soția acestuia a avut relații contractuale cu partea reclamată, iar acestea au fost mai contondente din anumite perspective, nu reprezintă o justificare pertinentă prin care acesta poate fi refuzat.

22. Orice potențial angajat trebuie evaluat și analizat individual, fără raportare la alte persoane cu care angajatorul a avut relații contractuale.

23. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, creează un tratament diferențiat, disproporționat prin refuzul părții reclamate de a evalua un potențial angajat aplicând criterii neutre.

24. Colegiul director urmează să aplice reclamațiilor sancțiunea avertismentului contravențional raportat la art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 10 lit. h) din O.G. 137/2000, republicată.

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 discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.(1) coroborat cu art. 10 lit. h) din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Sancționarea părților reclamate cu avertisment, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. 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 desfășurată în data de 02.03.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru(online), HALLER ISTVÁN– Membru, JURA CRISTIAN-Membru, LAZAR MARIA-Membru, MOȚA MARIA– Membru(online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA-Membru(Online)

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 05.04.2022

Redactată și motivată: ACF/AA

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.

