



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 150 din 10.04.2024

Dosar nr.: 443/2022

Petiția nr.: 4761/08.07.2022

Petent: ...

Reclamat: ... în calitate de Șef reprezentanță al Zodiac Maritime Limited Romania

Obiect: Petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare ca urmare a refuzului părții reclamate de a-l angaja, având în vedere vârsta pe care o are.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1. ..., cu domiciliul în ...

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. ..., reprezentat convențional prin av. ..., cu sediul profesional în..., Baroul Constanța, în calitate de Șef reprezentanță Zodiac Maritime Limited Romania, cu sediul în mun. Constanța, incinta magazin Tomis Mall, str. Ștefan cel Mare nr. 36-40,

II. Procedura de citare:

3. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4761/21.07.2022, respectiv nr. 5075/21.07.2022, a citat părțile pentru data de 30.08.2022.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul a formulat memoriul nr. 4761/08.07.2022, respectiv nr. 4860/12.07.2022, prin care a solicitat constatarea și sancționarea unei posibile fapte de discriminare săvârșită la data de 03.08.2021 de partea reclamată. Totodată, petentul a solicitat obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

5. În fapt, în data de 07.07.2021, petentul susține că reclamatul a publicat pe site-ul „*ainostri.ro*” un post vacant pentru poziția de Crewing Officer, însă anunțul era unul de formă, fiindcă nu conținea detalii despre poziție, cerințe, abilități, aptitudini, fișa postului, responsabilități, perioada contractuală, salarizare.

6. Astfel, petentul a trimis prin e-mail cererea de înscriere (08.07.2021) și un mesaj explicativ al motivației (09.07.2021).



7. Petentul susține că reclamatul l-a contactat telefonic și l-a întrebat dacă se ține de „ghidușii” având în vedere e-mailul formal pe care l-a transmis, petentul explicând că își dorește să participe la procesul de recrutare.
8. În data de 30 iulie, neavând niciun răspuns din partea reclamatului, petentul menționează că i-a transmis un mesaj prin e-mail. Urmare a mesajului, reclamatul l-ar fi sunat în data de 02 august, dar petentul nu a răspuns.
9. Ulterior, petentul susține că l-a apelat pe reclamat și acesta i-a transmis că i-a respins CV-ul deoarece la vârsta lui nu ar putea face față la ce este acolo, persoana selectată fiind o doamna cu experiență, laudată, recomandată de cineva, tânără și care lucrează bine.
10. Concluzionând, petentul susține că partea reclamată nu a făcut un anunț public corespunzător, nu a organizat în mod deliberat un proces de recrutare și selecție adecvat și consideră că i-a fost încălcat dreptul de a participa la un proces de angajare și că a fost discriminat pe criteriu de vârstă.
11. În probațiune, petentul anexează înscrisuri și înregistrarea audio a conversației telefonice cu partea reclamată, împreună cu transcriptul acesteia.

Sustinerile părții reclamate

12. Prin adresa nr. 5734/22.08.2022, partea reclamată a formulat o cerere de amânare și acordare a unui nou termen pentru a avea posibilitatea să își pregătească apărarea având în vedere că în data de 27.07.2022 i-a fost comunicată citația împreună cu petiția și documentele anexate și, la scurt timp, s-a aflat în efectuarea concediului de odihnă pentru perioada 30.07.2022-15.08.2022. Totodată, reclamatul susține că s-a aflat în imposibilitatea obiectivă de a-și angaja un apărător în timp util.
13. Prin adresa nr. 5875/26.08.2022, partea reclamată a formulat un punct de vedere cu privire la aspectele sesizate de către petent și a solicitat respingerea memoriului ca inadmisibil, fiind formulat împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă și, în subsidiar, ca nefondat.
14. Conform părții reclamate, reprezentanțele comerciale ale societăților străine nu dobândesc personalitate juridică distinctă față de societatea mamă, ele fiind autorizate să desfășoare activități limitativ prevăzute și indicate în Autorizația de funcționare în România, cu alte cuvinte, societatea al cărei reprezentant este reclamatul, nu are personalitate juridică.
15. Reclamatul, persoana fizică, susține că a fost numit în funcția de manager pentru biroul comercial din Constanța de către persoana juridică de jurisdicție britanică. În acest sens, a fost încheiat și Contractul Individual de Muncă cu reprezentare comercială, în funcția de Director General conform clasificării ocupațiilor din România.
16. Cu alte cuvinte, reclamatul susține că activitatea desfășurată în cadrul reprezentanței din România, în numele și pentru beneficiul angajatorului, este cea a unui angajat român sub imperiul Codului Muncii din România pentru compania mama din Anglia, având calitate de prepus.
17. Așadar, față de raportul juridic pe care se întemeiază petiția, reclamatul apreciază faptul că nu are calitate procesuală pasivă, fiind o persoană fizică total străină.
18. Referitor la petiție, partea reclamată menționează că petentul a interacționat în mod exclusiv cu reprezentanța din România, urmărind ocuparea unei poziții deschise în cadrul acesteia, toate demersurile sale vizând compania și nu persoana fizică.
19. Reclamatul susține că explicațiile pe care le-a folosit în cadrul conversației telefonice cu petentul (pensionar în căutare de relansare profesională) relevă considerente de ordin

profesional și de capacitate de muncă a persoanei selectate și nu de rânduială personală și discriminare pe criterii de vârstă.

20. Partea reclamată susține că funcția deținută îi conferă competența și abilitatea legală de a selecta și decide în numele companiei care este persoana cu cele mai multe abilități și competențe să ocupe o anumită poziție în cadrul reprezentanței pe care o conduce fără a fi obligat de niciun text de lege să facă un proces de testare cu cel puțin trei finaliști, așa cum susține petentul. Mai mult decât atât, reclamatul susține că nu există nicio obligație legală de a da explicații elaborate de ce s-a optat în favoarea unei persoane și în defavoarea alteia, în alegerea unui nou angajat.

21. În probațiune, partea reclamată anexează înscrisuri.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

22. Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României:

Art. 1 Statul român: „(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni „(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 16 Egalitatea în drepturi: „(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

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

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.

Art. 8 alin. 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, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori

din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:

Art. 14 Interzicerea discriminării: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Art. 17 Interzicerea abuzului de drept: „Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”

Principiile de analiză

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

24. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

25. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**: 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; 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.

26. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Aplicarea principiilor la speță



27. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare săvârșită împotriva petentului, ca urmare a refuzului părții reclamate de a-l angaja, având în vedere vârsta pe care o are.
28. Concret, reclamatul a publicat pe site-ul „*ainostri.ro*” un post vacant pentru poziția de Crewing Officer, anunț care nu conținea însă detalii despre poziție, cerințe, abilități, aptitudini, fișa postului, responsabilități, perioada contractuală, salarizare. Astfel, petentul a trimis prin e-mail cererea de înscriere și un mesaj explicativ al motivației de a participa la concurs.
29. Colegiul reține afirmația petentului conform căreia partea reclamată i-a comunicat că i-a respins CV-ul deoarece, având în vedere vârsta petentului, acesta nu ar putea face față cerințelor postului, persoana selectată fiind o doamna cu experiență, lăudată, recomandată de cineva, tânără și care lucrează bine.
30. Totodată, Colegiul ia act de excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de partea reclamată prin punctul de vedere formulat și o respinge ca nefondată, raportându-se la probatoriul depus la dosar chiar de aceasta.
31. Astfel, Colegiul reține că, din punct de vedere juridic, partea reclamată are ca obiect de activitate *„Sprijinirea activității firmei Zodiac Maritime Limited din Anglia, prin acțiuni de promovare și de urmărire a derulării contractelor încheiate cu partenerii din România pentru activitățile cuprinse în statutul firmei și admise de legislația română din domeniu și intermediari contracte personal navigant (selectare și plasare personal navigant). Reprezentanta nu desfășoară activități economice în nume propriu.”*
32. De asemenea, conform punctelor 3 și 5 din Autorizația de funcționare în România nr. 801/19 reiese că șeful reprezentanței este reclamatul și condițiile de exercitare a activității trebuie să se desfășoare cu respectarea legislației în vigoare și a condițiilor generale din prezenta autorizație.
33. Din interpretare coroborată a art. 5 și art. 6 din Autorizația de funcționare în România nr. 801/19, conform cărora: art. 5: *„Personalul încadrat în cadrul reprezentanței își desfășoară activitatea cu respectarea dispozițiilor legale din România.”* și art. 6: *„Solicitantul răspunde solidar cu angajații încadrați la reprezentanța sa din România pentru daunele rezultate din faptele ilicite comise de acești angajați în exercitarea activității lor în cadrul și în raporturile reprezentanței cu terții.”*, Colegiul reține că reclamatul, în calitate de Șef al reprezentanței din România, răspunde din punct de vedere juridic pentru faptele contrare prevederilor legale din România.
34. 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 O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
35. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile din litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.
36. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza justificare refuzului părții reclamate, respectiv modul în care aceasta ar fi putut aduce atingere dreptului la muncă al petentului.

- 37.** În ceea ce privește justificarea oferită de partea reclamată, Colegiul director reține că reclamatul nu a demonstrat că refuzul este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare, iar că această limitare a dreptului la muncă nu este o excludere a persoanelor care aveau o vârstă înaintată.
- 38.** Astfel, Colegiul director reține că excluderea oricărui alt cetățean care nu mai era în stare să ducă „în cârcă” cât duc tinerii, reprezintă o practică discriminatorie care aduce atingere libertăților constituționale, bunăoară libertății oricărei persoane de a-și exercita dreptul la muncă, de a-și alege munca pe care dorește să o presteze, locul de muncă, profesia sau meseria, angajatorul la care să își desfășoare activitatea.
- 39.** Prin urmare, nu poate exista o justificare obiectivă rezonabilă care să vină în conflict cu libertatea cetățeanului de a participa la un concurs care i-ar permite accesul la un nou loc de muncă, decât cele legate de natura activităților ocupaționale, reprezentând practic cerințe profesionale reale.
- 40.** Totodată, în ceea ce privește criteriul, acesta trebuie să fie circumstanțiat la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.
- 41.** Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.
- 42.** Tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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 (condiție regăsită la lit. d).
- 43.** Ceea ce interesează în sensul constatării discriminării, din perspectiva legislației interne și comunitare antidiscriminare, este dacă în speță se întrunesc constituentele juridice ale actului de discriminare.
- 44.** Astfel, trebuie stabilit dacă tratamentul vătămător (precuțat sau, după caz, generat involuntar, corelativ elementului subiectiv-volițional, sub toate formele vinovăției) are la bază unul dintre criteriile indicate de lege, dacă se poate stabili un element de analogie, dacă se identifică un drept legal lezat, iar în final, dacă absentează scopul legitim justificativ, astfel încât, să se poate evoca indubitabil că fapta reclamată reprezintă o formă de discriminare.
- 45.** Colegiul apreciază că, dacă s-ar achiesa la opinia părții reclamate conform căreia vârsta este o condiție restrictivă utilă pentru eficiența instituției, atunci nu s-ar mai putea recruta pe calea concursului dintr-o bază de angajați capabili, ci s-ar reduce radical resursa umană recrutabilă, ceea ce din nou ar putea reprezenta un minus chiar pentru eficiența (din punct de vedere al urgenței și capabilității de a lucra sub stresul acesteia), prin faptul că este posibil să fie recrutați oameni mai puțin motivați și pregătiți, doar pentru că sunt mai tineri și, în viziunea reclamatului, mai capabili.

Concluzii

46. Pentru considerentele de mai sus, Colegiul director constată că fapta sesizată constituie contravenție potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 8 alin. (1) din O.G. 137/2000, republicată.

47. În consecință, raportat la fapta de discriminare constatată, Colegiul dispune, cu unanimitate de voturi sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 5000 lei, pe care o consideră disuasivă, efectivă și proporțională cu pericolul social al faptei săvârșite, având în vedere prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000: „(1) *Contravențiile 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.*”

48. În acest sens, Colegiul director apreciază că aspectele prezentate mai sus prezintă o gravitate sporită, fapt pentru care se justifică aplicarea sancțiunii cu amendă în vederea descurajării unor astfel de comportamente și atitudini.

49. Astfel, considerăm că practicile reclamatului de discriminare se încadrează în noțiunea de discriminare prezentată de O.G. nr. 137/2000, 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.

50. În concluzie, Colegiul director consideră că, în speță, partea reclamată nu a prezentat o justificare obiectivă și rezonabilă care să nu vină în conflict cu libertatea cetățeanului de a participa la un concurs care i-ar permite accesul la un nou loc de muncă, respectiv condiții legate de natura activităților ocupaționale, reprezentând practic cerințe profesionale reale.

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** a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive invocată de partea reclamată prin punctul de vedere formulat;
2. Faptele sesizate întrunesc elementele constitutive ale art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 8 alin. (1) din O.G. 137/2000, republicată;
3. Aplică sancțiunea cu amendă în cuantum de 5000 lei conform art. 26 alin. 1 din O.G. 137/2000, republicată, în sarcina părții reclamate – ... în calitate de Șef reprezentanță al Zodiac Maritime Limited Romania (CUI 8990175, cu sediul în mun. Constanța, incinta Tomis Mall, et. 1, str. Ștefan cel Mare 36-40, 900676)
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la **Administrația Județeană a Finanțelor Publice Constanța** (cu sediul în mun. Constanța, Str. Ion Gheorghe Duca 18, jud. Constanța) dovada plății se va transmite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

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

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Red.: **A.D.**

Data redactării: 02.07.2024

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.