



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA nr. 627
din 23.09.2019

Dosar nr: 372/2019

Petiția nr: 3170/11.01.2019

Petent: .

Reclamat: Leroy Merlin România

Obiect: petentul se consideră discriminat deoarece, după susținerea mai multor interviuri pentru un post vacant la reclamat, i-a fost refuzată angajarea datorită faptului că în ultimii ani a lipsit din țară, lucrând în străinătate.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul petentului

.

Numele și sediul părții reclamate

2. Leroy Merlin România – Craiova, str. Calea București, nr. 80, jud. Dolj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul se consideră discriminat deoarece, după susținerea mai multor interviuri pentru un post vacant la reclamat i-a fost refuzată angajarea și consideră că a fost discriminat deoarece a lucrat mult timp în afara țării.

III. Citarea părților

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Prin adresa înregistrată cu nr.3758/01.07.2019, reclamata Leroy Merlin România a fost citată pentru data de 01.08.2019. Procedura legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.3170/01.07.2019, petentul .. a fost citat pentru data de 01.08.2019. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

6. Petentul sesizează cu privire la faptul că, în luna mai 2019, s-a prezentat la mai multe etape de interviu pentru un post oferit de reclamată și că angajarea i-a fost refuzată deoarece a lucrat mai mulți ani în străinătate. Petentul susține că unul dintre angajații reclamatei i-a spus că nu prezintă garanții că va sta în țară, cerându-i să promită că va rămâne angajatul magazinului L.M minimum 7 ani.

Susținerea părții reclamate

7. Prin punctul de vedere comunicat în data de 31.07.2019, reclamata arată că petentul a participat la un interviu colectiv în cadrul Magazinului L. M. Craiova, pentru postul de Consilier Vanzare. Dl. ... a avut trei întâlniri cu angajații ai magazinului L. M Craiova, printre care și cu directorul de magazin, În urma acestor trei întâlniri desfășurate pentru postul de Consilier Vânzare, s-a ajuns la concluzia că profilul candidatului nu corespunde cerințelor postului de Consilier Vanzare. I s-a comunicat acest lucru și i s-a propus să participe la un interviu pentru un alt post, superior celui pentru care a susținut interviul, respectiv de Responsabil Raion, în cadrul magazinului L. M. din Craiova Electroputere.

La data de 25.05.2019 a susținut interviu pentru postul de Responsabil Raion la magazinul L.M Craiova, cu Responsabilul Resurse Umane, calificându-se pentru etapa următoare a interviului.

La data de 28.05.2019, candidatul a susținut al doilea interviu la magazinul L. M Craiova - Electroputere cu Dna ... - Sef Sector și cu directorul magazinului, ... În urma acestui interviu, petentul nu a fost admis pentru postul de Responsabil Raion, deoarece nu avea experiența în coordonarea unei echipe.

Reclamata subliniază faptul că este o societate care face parte dintr-un grup francez și că are în structura personalului său, salariați străini sau cu experiență în străinătate, acest aspect reprezentând un avantaj și nu un criteriu de excludere. Astfel, experiența anterioară în străinătate a petentului a fost unul dintre motivele pentru care acestuia i s-a propus să participe la interviu pentru postul de Responsabil Raion, în cadrul magazinului L.M. din Electroputere. Având în vedere însă că a existat un alt candidat care a întrunit cerințele postului, în special pe partea de coordonare a unei echipe, a trebuit să ia o decizie în acest sens, respectiv să aleagă candidatul pe care îl consideră cel mai potrivit pentru acest post. Persoana care a fost angajată pe acest post, avea o experiență de 12 ani în retail și a coordonat o echipă de 16 persoane.

Afirmatia petentului conform căreia „după 3 interviuri, mi s-a spus că nu prezint încredere pentru magazinul lui, întrucât lucrasem ani de zile în străinătate și m-a trimis la alt magazin L.M.” nu poate fi acceptată de către L.M. ca fiind adevărată, întrucât, așa cum s-a menționat anterior, experiența acumulată în străinătate a reprezentat un avantaj pentru petent. De altfel, petentul nu a dovedit în niciun fel aceste afirmații. L.M. Craiova l-a recomandat pe petent către L.M. Electroputere după ce acesta și-a dat acordul. Prin urmare, acesta nu a fost obligat să accepte aceasta

recomandare/propunere ulterioara.

Reclamata susține că afirmația petentului conform careia „*mi-a cerut garanții ca nu voi pleca din magazinului lui pentru cel puțin 7 ani*” este neadevărată și nefondată.

L. M nu i-a refuzat petentului dreptul de a lucra în România, întrucât L.M nu este singurul angajator din România, doar că la momentul respectiv un alt candidat a fost potrivit pentru acel post.

V. Motivele de fapt și de drept

8. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul reclamă că L.M România i-a refuzat angajarea deoarece a lucrat mult timp în afara țării.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

9. Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată manifestă un comportament discriminator față de petent.

Astfel, Colegiul director, din compararea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

Potentul s-a prezentat la interviuri de angajare pentru un post vacant în cadrul societății reclamate și nu a fost angajat, reclamata argumentând că un alt candidat a întrunit cerințele necesare ocupării postului respectiv (experiență în coordonarea unei echipe). În susținerea afirmațiilor sale, reclamata depune declarații semnate de doi angajați ai L.M România din Craiova cu care petentul a susținut interviuri și care atestă că singurul motiv al respingerii candidaturii dlui .. a fost unul absolut obiectiv, și anume faptul că la ambele întrebări practice (situația clientului la retur și situația angajatului problemă) a dat răspunsuri greșite.

Art. 5 din O.G 137/2000 prevede: „ *Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.*”

Art. 7 lit a) și art 8 alin.1 din O.G 137/2000 prevăd:

„*Art.7. Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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:*
a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;”

„*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.”

Prevederile legale menționate relevă faptul că, pentru a exista discriminare în ceea ce privește egalitatea în materie de angajare și profesie, este necesară identificarea unuia dintre criteriile menționate la art 7 și 8 din O.G 137/2000 ori, în spetă, refuzul angajării pentru neîntrunirea unei cerințe specifice nu reprezintă un astfel de criteriu.

Potentului i s-a prezentat opțiunea candidaturii pentru un post de Responsabil Raion, în cadrul magazinului L. M. din Craiova Electroputere iar acesta a acceptat, asumându-și totodată posibilitatea de a nu fi selecționat pentru funcția respectivă.

Cu adresa nr.4700/12.08.2019 C.N.C.D a comunicat petentului punctul de vedere al reclamatei cu invitația de a depune concluzii scrise în termen de 10 zile de la primirea documentației dar până la data deliberării acesta nu a dat curs acestei solicitări.

Având în vedere cele menționate, C.N.C.D apreciază că, în spetă, diferențierea la angajare nu a avut la bază un criteriu de discriminare iar petentului nu i-a fost lezat vreun drept privind egalitatea în materie de angajare și profesie. Astfel, fapta de

discriminare nu există, neexistând legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată, respectiv, nefiind încălcate prevederile legale ale art 2 alin.1, art.5, art.7 lit.a) și art. 8 alin.1 din O.G 137/2000, în cauză fiind aplicabile dispozițiile legale ce prevăd ca anumite condiții la angajare reprezintă cerințe profesionale.

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 există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată, nefiind îndeplinite condițiile faptei discriminare, conform prevederilor art 2 alin.1 din O.G 137/2000.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va comunica părților
 - a) .
 - b) Leroy Merlin România - Craiova str. Calea București, nr. 80, jud. Dolj

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VII. 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 **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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

ILIE DINCĂ – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Hotărâre redactată de: L.G și M.M.

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.