



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 696

Din 09.10.2019

**Dosar nr.:** 26/2019

**Petiția nr.:** 252/21.01.2019

**Petent:** .....

**Reclamat:** S.C. Chimcomplex S.A

**Obiect:** respingerea dosarului pentru a candida la un concurs

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### Numele și domiciliul petentei

1. ....

##### Numele și sediul reclamatului

2. S.C. Chimcomplex S.A, cu sediul în Onești, Str. Industriilor, Nr. 3, Jud. Bacău

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul a fost angajat al SC. Olchim S.A., societate care a fost cumpărată de S.C. Chimcomplex S.A. la data de 07.12.2018.

4. Din cauza acestei vânzări s-au făcut o serie de concedieri colective cu plata unor salarii compensatorii, cu preaviz până în data de 22.01.2019. Printre cei concediați a fost și petentul.

5. Ulterior, s-a organizat concurs pentru ocuparea postului de referent comerț și marketing, post pe care a activat petentul timp de 3 ani, până la momentul disponibilizării.

6. La data de 04.01.2019 petentul a depus dosarul în vederea participării la concurs, dar i-a fost respins.

#### III. Citarea părților

7. 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.

8. Prin adresa nr.252/25.02.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 931/25.02.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 19.03.2019, ora 10:00.

9. La termenul stabilit petentul a fost prezent iar partea reclamată absentă.

10. Partea reclamată a depus punct de vedere.

Potentul a formulat concluzii scrise.

11. Procedură legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

12. Petentul ne relatează că în urma vânzării a SC. Olchim S.A. s-au făcut o serie de disponibilizări cu plata de salarii compensatorii cu preaviz până în data de 22.01.2019.

13. În urma vânzării au rămas un număr de 4 salariații plus șeful de birou. Șeful de birou ar fi ales să rămână persoane care nu erau cunoscătoare de limba engleză, deși ar fi fost necesar.
14. Petentul afirmă că ar fi existat o persoană care nu a fost disponibilizată, deși ar fi avut numeroase abateri disciplinare.
15. Petentul ne aduce la cunoștință că după disponibilizarea sa, partea reclamată a scos la concurs postul pe care acesta a activat timp de 3 ani, mai exact din 20.02.2016.
16. Petentul a fost în perioada de preaviz până în data de 22.01.2019, iar examenul ar fi fost pe data de 28.01.2019.
17. Petentul a depus dosar pentru a participa la concurs dar i-a fost respins. Acesta a înaintat ulterior, o petiție prin care a cerut explicații cu privire la motivele care au stat la baza respingerii dosarului. Nu a primit un raspuns.
18. Petentul se consideră discriminat deoarece a fost angajat la SC Oltchim SA timp de 18 ani și 4 luni.
19. Petentul afirmă că i-ar fi comunicat Șefului Resurselor Umane faptul că dorește să participe la concurs, dar i-ar fi răspuns ironic „Să vedem dacă trece de etapa de selecție a dosarelor!”
20. Petentul reiterează faptul că a fost disponibilizat de SC Oltchim SA, iar concursul a fost scos de S.C. Chimcomplex S.A.
21. Petentul afirmă în ședința de audieri că i-ar fi fost respins dosarul pe criteriu sindical.
22. Petentul consideră prin concluziile scrise, că este discriminat prin faptul că nu i-a fost acceptat dosarul.
23. Discriminarea ar fi în principal prin faptul că au fost selectate, printre altele dosarele persoanelor care au terminat Dreptul sau Filologia.

### **Sușinerile părții reclamate**

24. Partea reclamată ne aduce la cunoștință că faza de recrutare pentru concursul la care face referire petentul a fost în perioada 28.12.2018-15.01.2019 conform anunțului de recrutare la AJOFM Vâlcea.
25. Din documentele depuse, s-a constatat că petentul îndeplinise condițiile de recrutare aprobate prin referatul întocmit de către serviciul Achiziții Materii Prime, petentul fiind inclus în lista candidaților supuși procesului de selecție.
26. Procesul de selecție s-ar fi desfășurat pe mai multe zile, în perioada 16.01.2019-04.02.2019, procedura presupunând parcurgerea succesivă a mai multor etape:
  - a) Evaluarea dosarului de recrutare
  - b) Evaluare psihoaptitudinală
  - c) Evaluarea cunoștințelor de specialitate
  - d) Evaluarea cunoștințelor de calculator
  - e) Evaluarea pe baza interviului
27. În primă fază a procedurii de selecție au fost analizate toate cele 39 de dosare de recrutare înregistrate, printre care și cel al petentului, comisia de selecție luând act de competențele și de experiența profesională ale tuturor candidaților.
28. După această etapă, în urma analizării condițiilor impuse comisia de examinare a selectat doar 6 candidați pentru următoarele etape ale concursului.
29. Partea reclamată consideră obiectul petiției ca fiind nefondat.

## **I. Motivele de fapt și de drept**

**30.** În fapt, Colegiul director reține spre analiză sesizarea petentului care învederează aspecte ce țin de modul în care s-a făcut selecția dosarelor pentru concursul organizat de partea reclamată.

**31.** 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.

**32.** Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin(1) din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

**33.** Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, 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.

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

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- b) 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.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**35.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar

impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**36.** În speța de față, Colegiul director constată că faptele considerate ca fiind discriminatorii sunt legate de aspecte ce țin de procedura de selecție a dosarelor pentru a participa la concursul organizat de partea reclamată.

**37.** Referitor la apartenența sindicală pe care petentul o invocă, nu a existat o proba în acest sens.

**38.** Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține un criteriu în baza căruia petenții au fost discriminați, conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

**39.** Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

**40.** Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petenți nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin.(1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa unui criteriu.

**41.** Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR**

### **HOTĂRĂȘTE:**

- 1.** Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin(1), O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);
- 2.** O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

## **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este 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**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

Hotărâre redactată de: SVT/AA

Data redactării: 10.10.2019

**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.