



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA Nr. 352**  
**din 12.08.2015**

**Dosar nr: 281/2015**

**Petiția nr: 3015/30.04.2015**

**Petentă: D.R.E.**

**Reclamată: American Restaurant System SA, Moulin d'Or SRL, US Food Network SA**

**Obiect: refuz angajare după acceptarea cererii de ofertă.criteriul vârstă**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

**1.1.** D.R.E., cu domiciliul în

**I. 2. Denumire și domiciliu reclamatei**

**2.1.** American Restaurant System SA, cu sediul în București, Calea Dorobanților, nr.239, et.2, sector 1

**2.2.** Moulin d'Or SRL, cu sediul în București, Aviator Radu Beller, nr. 1 - colț cu Calea Dorobanților, sector 1

**2.3.** US Food Network SA, cu sediul în București, Calea Dorobanților, nr.239, et.2, sector 1

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

**2.1.** Sesizarea, în opinia petentei, vizează discriminarea la care a fost supusă prin neangajare, după acceptarea cererii de ofertă. În acest sens, petenta susține că la data de 15 octombrie 2014, a fost emisă oferta de angajare pentru postul de director de Resurse Umane în cadrul celor 3 societăți reclamate, ofertă pe care a acceptat-o. În aceeași zi, petenta a solicitat încetarea relațiilor de muncă prin demisie pentru postul HR Business pe care îl deținea, însă ofertantul a revocat, intempestiv și fără justificare, oferta de angajare, pe criteriul de vârstă.

**III. Citarea părților**

**3.1.** 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

**3.2.** Prin adresele înregistrate cu nr. 3015/19.05.2015, 3477/19.05.2015 și nr. 3953/08.06.2015, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 08.06.2015, respective 16.06.2015. La termene s-a prezentat reclamatul.

**3.3.** Reclamatele au invocat excepția lipsei obiectului, în conformitate cu prevederile OG. Nr. 137/2000, republicată.

**IV. Susținerea părților**

**Susținerea petentei**

**4.1.1.** Petenta sesizează discriminarea la care a fost supusă prin neangajare, după acceptarea cererii de ofertă. În acest sens, petenta susține că, la data de 15 octombrie 2014, părțile reclamante au fost emis oferta de angajare pentru postul de director de Resurse Umane, ofertă pe care a acceptat-o imediat. Oferta era compusă din salariu în valoare de 7000 lei, aferent perioadei inițiale de 6 luni, urmând să fie majorat cu cel puțin 10% după parcurgerea perioadei de probă., 2 oportunități de bonus anual și rambursarea cheltuielilor privind susținerea cursului CIPD pentru obținerea unei diplome în domeniul HR în cuantum de 525 Eur + TVA/ lunar pe o perioadă de 5 luni.

O altă condiție, expres prevăzută în e-mail-ul trimis de către reclamante, avea în vedere data de începere a lucrului în data de 6 noiembrie 2014.

Astfel, petenta în aceeași zi a solicitat încetarea relațiilor de muncă prin demisie pentru postul HR Business pe care îl deținea, însă ofertantul a revocat, intempestiv și fără justificare, oferta de angajare, pe criteriul de vârstă.

## **Susținerile reclamatelor**

**4.2.1.** Reclamatele invocă excepția lipsei obiectului, în conformitate cu OG nr. 137/2000, republicată.

**4.2.2.** Pe fond, solicită respingerea petiției ca fiind nefondată, arătând că nu este vorba despre o faptă de discriminare pe criteriul de vârstă, ci decizia de a intra într-o relație contractuală de muncă cu petenta fiind grefată **pe și având** la bază alte considerente, respectiv : vicierea consimțământului reclamatelor prin furnizarea datelor necomplete și nereale (vicierea prin dol și eroare).

**4.2.3.** În mod concret, reclamatele au solicitat o experiență cuprinsă între 5 și 10 ani, cu un minim de 3 ani pe o poziție de seniorat, criteriul vârstei nefiind menționat nici măcar la nivel indicativ în cerințele angajatorului.

Conform datelor cuprinse în CV, petenta nu a ocupat niciodată funcția de "HR Project Coordinator", ceea ce denotă lipsa validă a experienței relevante.

**4.2.4.** Petenta a pretins o vârstă care, în realitate, era mai mare decât cea care rezulta din actele de identitate, însă, așa cum rezultă din corespondența via e-mail dintre părțile implicate, reclamatele nu au văzut-o ca pe un element esențial în procesul de recrutare, câtă vreme au insistat în prezentarea de către petentă a recomandărilor într-o formă care să evidențieze experiența efectivă și relevantă.

**4.2.5** Petentele operează pe teritoriul României francizele internaționale ale brand-urilor KFC®, Pizza Hut® și PAUL®, astfel că, dincolo de aplicarea și respectarea legislației interne în materia dreptului muncii, reclamatele sunt ținute de respectarea și aplicarea politicilor internaționale de angajare de personal, probitatea oricărui potențial angajat fiind definitorie. Reclamatele anexează tabelul care structurează fluctuațiile lunare/anuale de personal, unde se regăsesc peste 1000 de angajați, peste 50 de restaurante și o rotire a angajaților extrem de fluentă 80-90 %.

**4.2.6.** Așadar, reclamatele susțin că experiența este relevantă și NU vârsta în sine. Totuși cele două elemente – vârsta și experiența, sunt indisolubil și obiectiv corelate, în sensul că experiența solicitată implică, în mod automat, atingerea unei anumite vârste a persoanei în cauză.

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

**5.1.** Pe cale de excepție, Colegiul director respinge excepția lipsei obiectului, raportat la prevederile OG nr. 137/2000, republicată, întrucât obiectul **petiției vizează o posibilă faptă de discriminare**, pe criteriul vârstei, iar atribuțiile CNCD sunt întocmai de a combate, investiga și sancționa faptele de discriminare.

**5.2. În fapt,** Colegiul Director reține promisiunea de angajare, angajare care nu a mai avut loc.

**5.3. În drept,** analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare

rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

**5.3.** În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

**5.4.** 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, republicată, 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 a unor 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.

**5.5.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege. În acest sens, se reține că dreptul încălcat, în opinia petentei, este faptul că nu a mai fost angajată, ulterior ofertei transmisă de angajator și acceptată de viitorul angajat. Mai mult, pe lângă încălcarea dreptului la muncă, pe baza unui criteriu interzis de lege, respectiv vârstă, petenta susține că i s-a cauzat și un prejudiciu financiar, întrucât a demisionat din poziția pe care o deținea la acel moment.,

Potrivt actelor normative în vigoare în domeniul muncii, contractul individual de muncă al unei persoane poate înceta, așa cum a fost și încheiat, prin simplul acord al părților contractante ori prin concediere (încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului). În prezenta speță, obiectul constă în neconcedierea petentei.

**5.6.** Colegiul nu poate reține inacțiunea de **nedisponibilizare** a unei persoane ca reprezentând un drept încălcat, atâta timp cât prevederile legale în vigoare în domeniul discriminării obligă la acțiunea inversă, adică sancționează concedierea unei persoane în condiții ori după criteriile discriminatorii. Astfel, se reține că angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului în următoarele situații sau pentru următoarele motive: prin utilizarea unor criterii bazate pe sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală. De aici derivând și alte situații prevăzute de legislația muncii cum ar fi concedierea motivată de participarea la grevă a salariatului sau exercitarea celorlalte drepturi sindicale; pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; pe durata concediului pentru carantină pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; pe durata îndeplinirii serviciului militar; pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; pe durata exercitării concediului de odihnă.

**5.7.** Colegiul reține și susținerile petentei, conform cărora nedisponibilizarea ei a avut la bază întocmai perioada de timp relativ scurtă (mai puțin de 1 an) până la împlinirea termenului de pensionare pentru

limită de vârstă. Altfel spus, rațiunea reclamatei, în opinia petentei, constă în economisirea unor resurse financiare prin neacordarea salariilor compensatorii.

**5.8.** Colegiul nu poate reține acest aspect, întrucât în contractul colectiv de muncă aceste facilități pecuniare sunt acordate atât în situația disponibilizării cât și în situația pensionării. Chiar petenta recunoaște faptul că i s-au acordat compensații financiare odată cu pensionarea pentru limită de vârstă.

Cu privire la criteriul invocat de petentă, respectiv vârsta, Colegiul nu poate reține, din probatoriul depus la dosar, că reclamata a disponibilizat doar persoane de o anumită vârstă. În situația în care doar persoanele până la o anumită vârstă (fie tinere fie cele care se apropiau de pensionare) erau disponibilizate se putea lua o în calcul o discriminare bazată pe criteriul invocat.

Cu privire la situația comparabilă expusă de petentă, respectiv disponibilizările care au avut loc în anii 2008-2010 și cele din anul 2012, în sensul că angajatorul a disponibilizat persoanele care apropiau de vârsta pensionării, Colegiul nu poate reține această comparabilitate. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate stabili care dintre posturile existente într-o unitate/societate comercială pot fi ori nu desființate. Astfel, Colegiul consideră că procedura de concediere în temeiul prevederilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 republicată este o prerogativă a angajatorului, iar organizarea propriei activități este exclusiv atributul angajatorului, neexistând niciun temei legal, în situația prezentă, ca o terță persoană să stabilească ori să decidă cu privire la necesitatea păstrării unui post în structura organizatorică.

În acest sens, Colegiul reține că apărarea reclamatei, conform căreia desființarea posturilor în anii 2008-2010 nu a avut ca obiectiv acordarea compensațiilor pecuniare persoanelor care urmau să se pensioneze pentru limită de vârstă ci a avut la bază necesitatea reorganizării activității societății și implicit asigurarea unor măsuri cu caracter economico-financiar.

În ceea ce privește justificarea obiectivă a măsurii luate de angajator, Colegiul reține că postul petentei era și este unic, iar prin adresa nr. 3471/20.05.2013, depusă la dosar, reclamata arată că acest post încă există în organigramă și este ocupat. Astfel se poate reține unicitatea postului și importanța acestuia, întrucât nu a fost desființat imediat ce petenta a ieșit la pensie pentru limită de vârstă.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

### **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

BERTZI Theodora – Membru

CAZACU Ioana - Membru

HALLER Istvan – Membru

LAZĂR Maria – Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

### **Data redactării 29.05.2013**

Motivul de fapt și de drept redactate de Asztalos Csaba Ferenc și  
Angelica Paraschiv

**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.