



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 624
din 16.12.2015

Dosar nr.: 441/2015

Petiția nr.: 4960/20.07.2015

Potent: G I

Reclamat: S.C. Lear Corporation Romania SRL

Obiect: potențială faptă de discriminare privind ocuparea unui loc de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. G I

I.2. Numele și domiciliul reclamatului

I.2.1. S.C. Lear Corporation Romania SRL, cu sediul în Str. George Coșbuc, nr. 33, Zona Industrială lear, Pitești, Județul Argeș, reprezentată de către A D M B în calitate de administrator și reprezentată convențional de către SCA Mitel si Asociatii, cu sediul profesional în București, Calea Griviței, nr. 143, Mezanin, Sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Prin sesizarea făcută, petentul sesizează discriminarea de către partea reclamată care ar fi refuzat să îl angajeze întrucât figurează cu cazier judiciar. Petentul apreciază că a fost discriminat, postul vizat la compania respectivă fiind de confecționar iar infracțiunea pentru care este înscris în cazierul judiciar nu este faptă de corupție ori împotriva patrimoniului

III. Procedura de citare

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

3.2. Părțile (petentul și partea reclamată) au fost citate pentru data de 11.08.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La ședința din data de 11.08.2015 s-a prezentat avocatul părții reclamate, cu delegație la dosar.

3.4. Prin adresa nr. 5340/11.08.2015, reprezentantul părții reclamate a depus un punct de vedere comunicat petentului.

3.5. Prin adresa nr. 6329/01.10.2015 petentul a formulat concluzii scrise

3.6. Prin adresa nr. 6894/26.10.2015 au fost înregistrate concluziile scrise formulate de către partea reclamată.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin sesizarea făcută, petentul sesizează discriminarea sa de către partea reclamată care ar fi refuzat să îl angajeze întrucât figurează cu cazier judiciar.

4.1.2. În data de 16.07.2015, s-a prezentat la punctul de lucru al companiei reclamate. A completat fișa de interviu și a fost interviuat de către mai multe persoane din companie. Ulterior a trecut și testarea psihologică urmând a se prezenta pentru o probă practică. Petentul a adus la cunoștința companiei, verbal, faptul că este înscris în cazierul judiciar, fiindu-i comunicat că respectiva companie nu angajează persoane cu cazier.

4.1.3. Petentul apreciază că a fost discriminat, postul vizat la compania respectivă fiind de confecționar, iar infracțiunea pentru care este înscris în cazierul judiciar nu este nici de natură corupție și nici împotriva patrimoniului.

4.1.4. Petentul mai arată faptul că partea reclamată, având un punct de lucru și în Județul Iași, nu a înștiințat faptul că nu dorește să angajeze persoane cu cazier.

4.1.5. Prin concluziile scrise formulate petentul arată faptul că reprezentanții companiei reclamate au încercat să denatureze adevărul.

4.1.6. Petentul subliniază faptul că i s-a adus la cunoștință de față cu alte persoane că nu poate fi angajat în cadrul societății întrucât are înscrise mențiuni în cazierul judiciar.

4.1.7. În cadrul interviului pentru angajare, petentul ar fi adus la cunoștința reprezentantului departamentului resurse umane faptul că posedă mențiuni în cazierul judiciar în legătură cu un presupus incident la fostul loc de muncă.

4.1.8. Petentul apreciază ca ar trebui audiate persoanele angajate de către companie care au mențiuni înscrise în cazierul judiciar pentru a înțelege politica de respingere a viitorilor candidați. Petentul mai arată faptul că persoanele respective nu mai lucrează în cadrul companiei fiind necesar a se cunoaște modalitatea în care au încetat raporturile de muncă .

4.1.9. În legătură cu cele două persoane de sex feminin, propuse ca martori, petentul arată faptul că este de acord cu audierea acestora deși răspunsurile formulate de către acestea, în calitate de angajați ai companiei, ar putea fi subiective. În acest caz s-ar putea proceda la o confruntare cu petentul și la testul poligraf.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere înregistrat cu nr. 5340/11.08.2015, partea reclamată arată faptul că petentul a făcut vorbire despre posibilitatea existenței unui tratament discriminatoriu al reprezentatului Resurse Umane al companiei, petentul având bănuiala că a fost refuzat la angajare din cauza unor mențiuni înscrise în cazierul său judiciar.

4.2.2. În urma analizării CV-ului, petentul a fost programat pentru participarea la testele de evaluare și susținerea interviului.

4.2.3. În cadrul interviului, petentul a adus la cunoștința reprezentantului departamentului Resurse Umane un incident produs la locul de muncă anterior, constând în altercații și certuri purtate cu un coleg de serviciu, motiv pentru care petentul are mențiuni înscrise în cazierul său judiciar.

4.2.4. Politica companiei nu prevede cerințe referitoare la inexistența înscrierilor în cazier a unor mențiuni, pentru postul pentru care a candidat petentul – postul de confecționar, fiind atașat și anunțul de concurs din luna iunie 2015.

4.2.5. Partea reclamată mai arată faptul că în cadrul societății au mai fost și sunt angajate persoane care au deținut și dețin mențiuni în cazierul judiciar, lipsa mențiunilor din cazierul judiciar nefiind un criteriu de selecție al angajaților.

4.2.6. Procedura de evaluare pentru petent nu a fost finalizată, astfel încât acesta a fost contactat telefonic pentru a se prezenta la următoarea etapă, respectiv susținerea probei practice.

4.2.7. Se arată faptul că în speță nu poate fi vorba despre o faptă de discriminare, petentului nefiindu-i aplicat un tratament diferit față de ceilalți angajați: nu s-a menționat în anunțul de angajare nicio cerință de acest fel, potențialii candidați nu au avut obligația de a prezenta cazierul judiciar iar compania a mai angajat persoane care posedă cazier judiciar.

4.2.8. În lipsa unui răspuns din partea companiei reclamate în urma susținerii interviului, petentul a considerat că răspunsul ar fi unul negativ, legat de mențiunile înscrise în cazierul său judiciar.

4.2.9. Partea reclamată reiterează faptul că a acceptat și persoane care aveau înscrise mențiuni în cazierul judiciar, inclusiv în cadrul procesului de recrutare la care a participat petentul și care vor începe activitatea în data de 10.08.2015.

4.2.10. Cu privire la solicitarea petentului, în eventualitatea admiterii petiției, de a se publica hotărârea în mass media, se arată că o asemenea măsură ar aduce prejudicii atât părții reclamate cât și petentului.

4.2.11. Prin concluziile scrise formulate se arată faptul că petentul a dat dovadă de neseriozitate atunci când a fost contactat de către reprezentantul companiei pentru continuarea procedurii recrutării, petentul solicitând să fie contactat în data de 10.08.2015 pentru a stabili data la care să susțină proba în vederea angajării, petentul neaflându-se în localitate.

4.2.12. Astfel, petentul a acceptat propunerea companiei de a susține proba practică în vederea angajării în cadrul societății, deși acesta acceptase o altă ofertă de angajare, nemaifiind interesat de postul oferit de către partea reclamată.

4.2.13. Petentul nu a mai comunicat faptul că nu dorește să candideze pentru postul respectiv.

4.2.14. Se solicită să se constate faptul că partea reclamată nu a aplicat un tratament discriminatoriu cu privire la petent.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, cu privire la modul în care s-a desfășurat procedura de recrutare, criteriul invocat de către petent fiind acela al existenței unor mențiuni în cazierul său judiciar. Partea reclamată a arătat faptul că nu s-a solicitat cazierul judiciar pentru postul vizat de către petent, în companie fiind angajate și persoane care au înscrise mențiuni în cazier precum și persoane care au executat pedepse privative de libertate.

5.2. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

5.3. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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.

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa 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.

5.5. În speță, petentul arată faptul că nu a fost angajat de către partea reclamată, acest lucru fiind cauzat, în opinia petentului, de mențiunile înscrise în cazierul său judiciar.

5.6. Partea reclamată a întors sarcina probei, arătând faptul că nici anunțul de angajare și nici documentația solicitată persoanelor care au candidat pentru postul respectiv nu au precizat faptul că ar fi necesar să fie anexat cazierul judiciar. De altfel compania are angajați care au mențiuni înscrise în cazier precum și persoane care au executat pedepse privative de libertate.

5.7. Colegiul director mai reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petent ar fi cel al mențiunilor aflate în cazierul său judiciar.

5.8 Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.9. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petent (mențiunile înscrise în cazier) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv prezumata discriminare în cadrul campaniei de recrutare de personal, partea reclamată dovedind faptul că nu a solicitat astfel de date (cazierul candidaților) în cadrul companiei fiind angajate și persoane care au mențiuni în cazier precum și persoane care au executat pedepse privative de libertate.

5.10. O altă cerință, pentru existența unei fapte de discriminare ar consta în existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În cazul semnalat de către petent nu se poate constata un tratament diferențiat al petentului comparat cu alte persoane în aceeași situație. Partea reclamată a arătat faptul că în cazul petentului procedura de recrutare nu se încheiase, acesta fiind în imposibilitate de a se prezenta la societatea reclamată. Data pentru care petentul și-ar fi manifestat disponibilitatea era data de 10.08.2015, dată la care persoanele recrutate începeau lucrul în cadrul companiei. De altfel, partea reclamată a depus dovezi din care a reieșit faptul că a angajat persoane cu cazier, existența mențiunilor în cazier neavând relevanță în procesul de recrutare și neconstituind o cerință pentru ocuparea postului respectiv.

5.11. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent 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 raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și faptele sesizate precum și lipsa unei diferențieri.

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 nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată (respectiv lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și fapta sesizată, precum și lipsa unei diferențieri);

2. Se va răspunde părților 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, 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 22.12.2015

Motivată și tehnoredactată T.B./R.B.

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.

Verificat SCSRP