



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 325 din 28.06.2023

Dosar nr.: 250/2022

Petiția nr.: 2631/11.04.2022

Petentă:

Reclamat: BGS Divizia de Securitate S.R.L

Obiect: neangajare din cauza dizabilității (nevăzătoare)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul reclamatului

2. BGS Divizia de Securitate S.R.L. Calea Vitan nr. 293, etaj 1, cam. 18, sector 3, București.

II. Citarea părților

3. Părțile au fost citate la sediul CNCD pentru data de 21.06.2022.

4. Au fost comunicate petentei punctele de vedere ale reclamatului, fiind solicitate concluzii scrise.

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

6. Prin petiția **nr. 2631/11.04.2022** petenta arată următoarele aspecte relevante:

- este nevăzătoare, încadrată în grad de handicap grav cu asistent;
- a răspuns la un anunț de recrutare pentru o poziție de post relații clienți în cadrul companiei reclamate;
- după ce printr-o convorbire telefonică a prezentat dizabilitatea ei, i s-a răspuns: „*credem că nu vi s-ar potrivi acest job*”;
- nu a fost invitată la interviu.

A depus la dosar înscrisuri.



Sușinerile reclamatului

7. Reclamatul, prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 4941/15.07.2022**, arată următoarele aspecte relevante:

- petenta a fost contactată telefonic ca urmare a depunerii CV-ului pentru angajare;
- condiția de recrutare a fost dizabilitatea, contactarea telefonică a avut ca scop verificarea prealabilă a candidaților;
- petenta a fost refuzată din cauza faptului că nu a avut capacitatea de a ocupa postul respectiv;
- are peste 20 de angajați persoane cu dizabilități, tentativa de angajare a unei persoane cu dizabilități nu a avut ca scop conformarea cu prevederile legislative pentru a angaja un număr minim obligatoriu de persoane cu dizabilități.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

8. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”.*

9. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

10. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

11. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussel împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*

12. Statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (*Rasmussen împotriva Danemarcei, 28 noiembrie 1984, §40*). Chiar dacă statele au o marjă de apreciere, justificarea trebuie evaluată în raport cu principiile care prevalează în mod normal într-o societate democratică (*Ünal Tekeli împotriva Turciei, 16 noiembrie 2004, §50*). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (*Zeman împotriva Austriei, 29 iunie 2006, §33*). În domeniile în care nu există o practică comună a statelor (cum ar fi cel

medical care se schimbă rapid) marja de apreciere este la fel mai largă (**S.H. și alții împotriva Austriei**, §69). Chiar și în lipsa unei practici comune se poate stabili dacă există sau nu o tendință europeană (**I.B. împotriva Greciei**, 3 octombrie 2013, §82-83).

13. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

14. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

15. Privind restrângerea drepturilor, Colegiul director analizează faptele din perspectiva prevederilor art. 8 din O.G. nr. 137/2000:

„(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.*

(2) *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).*

(3) *Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.”*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

16. Colegiul director constată următoarele:

- societatea reclamată are peste 20 de angajați persoane cu dizabilitate;
- societatea reclamată a lansat un anunț pentru ocuparea unui post relații clienți pentru persoane cu dizabilități;
- după o convorbire telefonică pentru verificarea aptitudinilor, petenta a primit un mesaj cu următorul text: „Buna seara! Am vorbit cu colega mea, iar ea mi-a explicat că sunt mai multe programe în care lucrează, inclusiv un ERP. Prin urmare, credem că nu vi s-ar potrivi

acest job, însă dacă mai apare altceva mai potrivit dvs, vă contactez cu mare drag! Mi-a făcut plăcere să ne cunoaștem!”;

- când petenta a considerat că a fost refuzată pentru că societatea nu dorește să adapteze locul de muncă, din partea societății reclamate a primit următorul răspuns: „*Suntem o firmă care lucrează cu peste 20 de persoane cu diverse dizabilități (amputare picior, deficiențe de vedere, persoane surdo mute, cu implant auditiv etc), așa că nu aș considera că nu căutam să ne adaptăm sau că nu integram cu drag persoanele cu dizabilități. Vă înțeleg că sunteți supărată, însă poate pe viitor voi identifica un job potrivit dvs. Vă mulțumesc și nu uitați că un refuz este doar o experiență și o ușă deschisă spre o noua oportunitate!”*

17. Având în vedere faptul că societatea reclamată a căutat să angajeze o persoană cu dizabilitate, având deja peste 20 de angajați cu dizabilitate, Colegiul director constată că nu există legătură de cauzalitate între dizabilitatea petentei și refuzul de angajare, motivul pentru care societatea a considerat că petenta nu este potrivită nu a fost dizabilitatea, ci faptul că persoana care s-a ocupat de recrutare a considerat, pe baza CV-ului și a discuției, că petenta nu are calitățile necesare ocupării postului de relații cu clienții.

18. Astfel, fapta sesizată nu reprezintă 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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

GRAMA HORIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: A.Cs., H.I.

Data redactării: 30.06.2023

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

