



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea 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](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 536  
din 03.12.2012**

**Dosar nr.:** 319/2012

**Petiția nr.:** 3460/19.07.2012

**Petent:** H O C

**Reclamat:** S.C. Hornbach Centrală S.R.L.

**Obiect:** petentul consideră că nu a fost angajat, după absolvirea unui curs, deoarece este persoană cu dizabilități

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1.** H O C

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1.** S.C. Hornbach Centrală S.R.L., comuna D., str. ..

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

2.1. Petentul, persoană cu dizabilități, a absolvit un curs în cadrul unui proiect de formare profesională pentru meseria de tehnician în comerț, iar la interviul final angajatorul a spus că nu îl mai angajează pentru motivul că au existat conflicte.

**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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 3460/29.08.2012 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 4095/29.08.2012 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 13.09.2012.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

### ***Susținerile petentului***

4.1.1. Petentul arată că a fost cursant în cadrul unui proiect de formare profesională pentru meseria de tehnician în comerț desfășurat în perioada februarie 2010 - iulie 2012 și perioada de practică a desfășurat-o în magazinul Hornbach Brașov. Petentul precizează că a absolvit cursurile, fapt ce echivala practic cu angajarea, dar la interviul final angajatorul a spus că nu îl mai angajează pentru motivul că au existat conflicte.

4.1.2. Petentul consideră că astfel de decizii se iau atunci când există plângeri scrise sau atenționări verbale, dar în cazul său nu are așa ceva și crede că a fost un motiv nefondat bazat pe discriminare. Petentul a lucrat pe toată durata cursului 74 de săptămâni și nu a lipsit, furat sau altele, singurul motiv pentru care crede că nu a fost angajat fiind că este persoană cu dizabilități.

4.1.3. Petentul arată că au fost persoane în situații similare, mai grave ca a sa, și au fost angajați, dar nu aveau nicio problemă de sănătate. Pe perioada practicii petentul a muncit mult, cunoaște toate operațiile făcute în magazin și consideră că a pierdut aproape 3 ani deoarece în prezent nu este angajat.

### ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care arată că între Fundația Româno-Germană de pregătire și perfecționare profesională în domeniul construcțiilor, în calitate de organizator de practică, Hornbach, în calitate de partener de practică și petent, în calitate de practicant-cursant în cadrul cursului de formare profesională organizat de Fundația Româno-Germană, a fost încheiată în data de 22.02.2010 o convenție cadru privind efectuarea stagiului de practică în cadrul magazinelor Hornbach.

4.2.2. Această convenție și implicit locul de desfășurare al stagiului de practică nu au fost impuse de Hornbach practicantului, din contră Hornbach a acordat prin această convenție practicantului posibilitatea de a desfășura în mod real un stagiul de practică în cadrul magazinelor pe care le operează în România, în acest mod practicantul putând acumula cunoștințe practice de la unul dintre marile lanțuri de magazine de bricolaj.

4.2.3. Prin convenția-cadru anterior menționată se expun într-un mod extrem de clar și care nu lasă locul altor interpretări perioada stagiului de practică, drepturile și obligațiile părților semnatare, precum și obiectul convenției și statutul practicantului. La art. 2 se menționează faptul că pe perioada stagiului de practică practicantul își păstrează calitatea de cursant în cadrul cursului de formare profesională organizat de Fundația Româno-Germană și nu dobândește calitatea de angajat al Hornbach, iar la art. 7 se menționează obligațiile și responsabilitățile organizatorului de practică. Hornbach nu și-a asumat obligația de a angaja practicantii participanți la stagiul de practică, astfel că o posibilă relație de muncă între Hornbach și practicant ar fi putut avea loc cu respectarea dispozițiilor Codului Muncii, la inițiativa Hornbach.

4.2.4. Hornbach și-a respectat întocmai obligațiile asumate prin convenția-cadru atât față de organizatorul de practică, dar și față de practicant, cursul de formare profesională urmat de petent finalizându-se prin eliberarea de către Fundația Româno-Germană a certificatului de calificare profesională seria G nr. 00185236/12.07.2012 din care rezultă că practicantul a promovat examenul de absolvire în anul 2012.

4.2.5. Partea reclamată arată că a avut cunoștință de faptul că petentul este o persoană cu dizabilități încă de la momentul semnării convenției-cadru pentru stagiul de pregătire practică, astfel că dacă ar fi existat o formă de discriminare din partea sa, în calitate de partener de practică, ar fi putut încă de la început să nu semneze această convenție cu petentul.

4.2.6. Nu numai că nu a fost vorba de discriminare, mai mult, partea reclamată și-a respectat obligațiile asumate față de petent în integralitate, chiar a manifestat înțelegere față de acesta prin acceptarea cererii sale de a desfășura programul de practică săptămânală cu pauze în zilele de miercuri și duminică și nu în zilele de sâmbătă și duminică, petentul justificând faptul că nu poate desfășura activitatea timp de cinci zile fără pauză.

4.2.7. Partea reclamată consideră afirmațiile petentului ca fiind simple presupuneri, susținute de afirmații neadevărate. Astfel, petentul menționează faptul că absolvirea cursului însemna angajare, lucru contrar dispozițiilor convenției-cadru, și că la interviul cu angajatorul i s-a comunicat că nu poate fi angajat din cauza conflictelor avute pe perioada stagiului de pregătire. Plecând de la această premisă și de la faptul că în opinia petentului nu au existat aceste conflicte, petentul apreciază că a fost victima unei discriminări.

4.2.8. În legătură cu susținerile petentului că nu au existat conflicte partea reclamată atașează punctului de vedere dovada scrisă a existenței lor, Hornbach fiind sesizat de alți practicanți în legătură cu agresiunile verbale și fizice la care au fost supuși de către petent. Așadar aceste conflicte au existat și nu au fost constatate de angajați Hornbach, ci de ceilalți participanți la stagiul de practică.

4.2.9. Această situație de refuz al angajării pentru atitudine violentă dovedită nu poate constitui motiv de discriminare conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.10. Partea reclamată solicită să se aibă în vedere faptul că Hornbach este un operator de magazine de bricolaj și materiale de construcții, iar activitatea desfășurată în cadrul magazinelor presupune exclusiv lucrul, desfășurarea activității în contact cu publicul, cu clienții. Din acest motiv, un comportament violent atât verbal, cât și fizic, manifestat față de alți practicanți și posibil a se manifesta și față de alte persoane, este imposibil de acceptat pentru un comerciant al cărui principal atu în competiția cu operatorii concurenți trebuie să fie relația cu clienții.

4.2.11. Astfel, indiferent că era vorba de un practicant, de un alt potențial angajat, în situația în care se descopereau informații din care reieșeau atitudini violente și/sau fizice, acesta nu putea avea calitatea de angajat Hornbach în general și cu atât mai mult calitatea de angajat care își desfășoară activitatea în cadrul magazinelor Hornbach.

4.2.12. Legat de faptul că petentul consideră că a pierdut 3 ani frecventând stagiul de practică și că au fost alte persoane care au fost angajate, dar care nu aveau probleme de sănătate partea reclamată arată că

petentul ar fi trebuit să nu urmeze acest curs dacă îl consideră o pierdere de vreme, iar din 61 de practicanți au fost angajați 46 și nu toți cei respinși au avut dizabilități, ci pur și simplu nu au corespuns cerințelor Hornbach, cerințe pe care Hornbach ca orice alt angajator este liber să le stabilească și să le impună în relația cu potențialii angajați, bineînțeles cu respectarea dispozițiilor legale.

4.2.13. Partea reclamată precizează că petentul a fost unul dintre practicanții cu cele mai slabe rezultate, media sa generală pe parcursul celor 3 ani fiind 7,56, iar media examenului de absolvire fiind de 7,30.

4.2.14. Pentru considerentele expuse, partea reclamată solicită să se constate că nu sunt incidente dispozițiile O.G. nr. 137/2000, nefiind în situația unei discriminări a petentului de către Hornbach care în calitatea sa de comerciant/angajator are dreptul, cu respectarea dispozițiilor legale, să stabilească criteriile de selecție a potențialilor săi angajați în funcție de activitatea pe care o vor desfășura, de condițiile specifice de desfășurare a activității.

4.2.15. În adresa de răspuns la solicitările Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării partea reclamată arată că toate persoanele care au fost selectate dintre cursanți în vederea angajării au încheiat cu Hornbach contracte individuale de muncă pe perioadă nedeterminată. În scopul angajării cursanții au susținut mai multe interviuri și s-au luat în considerare de către angajator și rezultatele obținute în cadrul perioadei de practică. Cu privire la mediile cursanților care au fost selectați în vederea angajării partea reclamată anexează un tabel cu rezultatele obținute de aceștia din care reiese că notele predominante au fost în intervalul 8-9.

4.2.16. Cu privire la criteriile care au stat la baza angajării partea reclamată informează Consiliul că au fost luate în considerare calitatea activității în perioada de practică, rezistența la stres, orientare spre client, orientare către procese, motivație proprie, cunoștințe de specialitate, organizarea muncii, disponibilitatea spre învățare și adaptare, capacitatea de comunicare, comportamentul în echipă. Toate aceste criterii au fost apreciate în mod cumulativ și având în vedere specificul de activitate al Hornbach și politica organizațională a companiei capacitatea de comunicare și comportamentul în echipă au fost criterii extrem de importante în luarea deciziei de angajare. Este fără echivoc faptul că petentul cu greu putea îndeplini aceste criterii având în vedere incidentele în care a fost implicat pe perioada stagiului de practică. Mai mult, media de absolvire a petentului a fost de 7,30.

4.2.17. Cu privire la aspectul dacă au existat și alți cursanți cu dizabilități care au fost angajați, partea reclamată arată că așa cum nici la momentul inițierii stagiului de practică acesta nu a fost un criteriu de selecție, nici la momentul selectării în vederea angajării existența sau inexistența dizabilității nu a constituit un criteriu de angajare a cursanților.

4.2.18. Petentul a fost singura persoană cu dizabilități care a urmat stagiul de pregătire practică.

## **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 în sensul că petentul nu a fost angajat, după absolvirea unui curs, deoarece este persoană cu dizabilități.

5.2. Colegiul director ia act de punctul de vedere exprimat de partea reclamată potrivit căruia nu sunt incidente dispozițiile O.G. nr. 137/2000, în speță nefiind vorba de o discriminare a petentului de către Hornbach care, în calitate sa de comerciant/angajator, are dreptul, cu respectarea dispozițiilor legale, să stabilească criteriile de selecție a potențialilor săi angajați în funcție de activitatea pe care o vor desfășura, de condițiile specifice de desfășurare a activității.

5.3. 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. 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,,.

5.5. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. 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.

5.7. În speță, petentul sesizează faptul că este persoană cu dizabilități, a absolvit un curs în cadrul unui proiect de formare profesională pentru meseria de tehnician în comerț, iar la interviul final angajatorul a spus că nu îl mai angajează pentru motivul că au existat conflicte. Partea reclamată vine și arată că acuzațiile petentului sunt nefondate, în cazul supus soluționării Consiliului nefiind vorba de nicio faptă de discriminare care să se încadreze în dispozițiile cuprinse în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Colegiul director reține faptul că referitor la criteriile care au stat la baza angajării au fost luate în considerare calitatea activității în perioada de practică, rezistența la stres, orientare spre client, orientare către procese, motivație proprie, cunoștințe de specialitate, organizarea muncii, disponibilitatea spre învățare și adaptare, capacitatea de comunicare, comportamentul în echipă, iar petentul nu a îndeplinit aceste criterii.

5.9. Colegiul director ia act și de faptul că media de absolvire a petentului a fost de 7,30 în condițiile în care din tabelul cu rezultatele obținute de cursanții care au fost selectați în vederea angajării reiese că notele predominante au fost în intervalul 8-9.

5.10. 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 .

5.11. 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 petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.12. 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 *lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată*.

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 se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă raport de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată);
2. clasare dosar;
3. o copie a hotărârii se va transmite părților.

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

Nu este cazul

#### **VIII. 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**

**Cazacu Ioana - Membru**

**Haller István – Membru**

**Lazăr Maria – Membru**

**Panfile Anamaria – Membru**

**Stanciu Claudia Sorina – Membru**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.