



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII  
ĂTORITATE 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)

**HOTĂRĂREA NR. 601  
din 17.12.2012**

**Dosar nr.:** 76/2012

**Petiția nr.:** 1088/05.03.2012

**Petent:** N M T

**Reclamat:** S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov

**Obiect:** respingerea CV-ului depus pentru un post de operator calculator din cauza vârstei

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

**1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**1.1.1. N M T**

**1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**1.2.1. S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov, .**

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

**2.1.** Sesizarea petentei vizează respingerea CV-ului depus pentru un post de operator calculator din cauza vârstei. Petenta consideră discriminatoriu faptul că nu poate obține postul din cauza vârstei deși are experiență.

**III. Procedura de citare**

**3.1.** În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

**3.2.** Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.08.2012, prin adresa nr. 1088/01.08.2012 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 3656/01.08.2012 fiind citată S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov, prin reprezentant. Petenta a fost absentă la audiere, S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov a fost prezent prin avocat și a depus la dosar punctul de vedere cu privire la obiectul petiției. Prin adresa nr. 4503/18.09.2012 S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov a transmis la dosar note scrise.

**3.3.** Procedură legal îndeplinită.

**IV. Sușinerile părților**

**4.1. Sușinerile petentei**

**4.1.1.** Petenta arată că în data de 01.03.2012 s-a deplasat la sediul societății reclamate și a depus CV-ul pentru un post de operator calculator, part time, fiind 50 de locuri disponibile. Societatea a respins CV-ul motivând că petenta nu se încadrează în profilul angajatorului care solicita tineri absolvenți sau studenți. La obiecția petentei că angajatorul are nevoie de oameni care să muncească corespunzător postului și nu să

vadă cum arată, una dintre persoanele care au preluat-o i-a răspuns că dacă merge la croitor și solicită ca o fustă să aibă două buzunare este nemulțumită dacă primește altceva. Petenta a spus că o persoană nu poate fi comparată cu un obiect și că aceasta este o discriminare pe criteriu de vârstă.

**4.1.2.** Petenta menționează că pe site-ul acestei societăți unde sunt afișate aceste posturi de operator calculator nu este specificat faptul ca s-ar adresa numai tinerilor absolvenți și studenților tocmai pentru că societatea este conștientă de faptul că aceasta ar reprezenta o discriminare. Petenta precizează că prima angajată cu care a vorbit a spus că i s-a mai explicat și altă dată că nu este potrivită pentru acest post. Petenta dorește să obțină unul dintre cele 50 de posturi de operator calculator deoarece este absolvent al Facultății de Matematică – Informatică din Craiova, secția Informatică și are experiență de muncă.

#### **4.2. Punctul de vedere al S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov**

**4.2.1.** ManpowerGroup este recunoscut la nivel mondial ca fiind lider în servicii inovatoare pe piața forței de muncă cu o experiență de peste 50 de ani în domeniu. ManpowerGroup este prezent în România din 2003 prin intermediul SC Manpower România SRL, având deschise până în prezent 11 agenții în 8 orașe (București, Timișoara, Brașov, Cluj, Iași, Ploiești, Craiova și Pitești). Compania este specializată în: plasare de forță de muncă permanentă și pe bază de contract, muncă temporară, payroll, gestiune și administrare de contracte, externalizare, evaluare și selecție, formare, consiliere de carieră, precum și servicii de consultanță pe probleme organizaționale. SC Manpower România SRL este lider în furnizarea de soluții inovatoare cu forță de muncă, creând și oferind soluții de mare impact ce permit clienților săi să își sporească competitivitatea pe piață și să își atingă obiectivele de business.

**4.2.2.** Renumele internațional al grupului se datorează, între altele, și atenției deosebite acordate, fără excepție, principiilor egalității de tratament și de șanse, iar lipsa oricărei forme de manifestare discriminatorie a reprezentat un element esențial în succesul și reputația neatinsă a întregului Grup Manpower. Activitatea desfășurată în România începând cu anul 2003 nu a reprezentat o excepție de la regulile și principiile de bază ale Manpower, toate agențiile din România fiind ghidate în activitatea lor prin aceste principii, iar unul fundamental este acela al egalității de tratament și de șanse. În acest sens în regulamentul de ordine interioară aplicabil tuturor agențiilor din România principiul nediscriminării este reglementat prin capitol distinct - „CAPITOLUL 3 - REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL ÎNLĂTURĂRII ORICĂREI FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII”, iar încălcarea acestuia de către oricare dintre angajați reprezintă abatere disciplinară.

**4.2.3.** În ceea ce privește sesizarea petentei, aceasta nu poate fi decât, cel mult, rezultatul înțelegerii greșite a modalității de lucru și a procedurilor premergătoare unei angajări însă, sub nicio formă nu poate fi vorba de un act de discriminare cum în mod eronat se susține. În combaterea celor susținute în sesizare, se menționează în primul rând faptul că în momentul de față, CV-ul petentei nu a fost respins, aceasta figurând în baza de date a societății ca fiind un applicant pentru posturi ale căror cerințe implică aptitudini de lucru de specialitate pe computer. Din această perspectivă, împrejurarea că petenta nu a primit un răspuns în intervalul de 3 zile de la momentul la care a înregistrat CV-ul la sucursala din Brașov până la momentul depunerii plângerii la CNCD nu poate fi calificat ca fiind un act de discriminare, procedurile de selecție și angajare putând fi, desigur în funcție de specificul flecării meseriei în parte, mai îndelungate de atât.

**4.2.4.** Pe de altă parte, nici afirmația potrivit cu care profilul societății ar solicita numai tineri absolvenți sau studenți nu este reală, de vreme ce, în momentul de față, numai în România, Manpower are un număr semnificativ de angajați cu vârste de peste

40 de ani (între 40 și 49 de ani - 168 angajați, între 50-59 de ani - 79 angajați, între 60-69 ani -10 angajați și cu vârste de peste 70 de ani - 14 angajați), aspect ce nu poate decât confirma inexistența oricărei forme de discriminare pe criteriul vârstei în cadrul companiei.

**4.2.5.** Nu în ultimul rând, societatea exclude posibilitatea ca un angajat al Manpower - Sucursala Brașov să fi afirmat cele susținute de petentă întrucât un astfel de răspuns nu numai că este contrazis de evidențele societății, dar, mai mult decât atât, o astfel de atitudine ar reprezenta o încălcare a regulamentului de ordine internă și ar constitui o abatere disciplinară. Se menționează totodată că nu este în competența unui singur angajat să decidă angajarea sau neangajarea unui candidat, aceasta făcându-se doar de către organele superioare ale societății în funcție de cerințele specifice ale locului de muncă și ale companiei colaboratoare și, cu atât mai puțin un angajat nu poate dispune primirea sau neprimirea unei cereri de aplicare pentru un loc de muncă, împreună cu CV-ul aferent întrucât un astfel de refuz este inadmisibil în cadrul companiei.

**4.2.6.** Prin concluziile scrise depuse de S.C. Manpower Romania S.R.L. Sucursala Brașov aceștia precizează că atât la nivel național cât și internațional, societățile din grupul Manpower sunt caracterizate de atenția deosebită acordată, fără excepție, principiilor egalității de tratament și de șanse, lipsa oricărei forme de manifestare discriminatorie reprezentând un element esențial în succesul și reputația neatinsă a întregului Grup Manpower. O dovadă în acest sens o reprezintă, pe lângă reglementarea expresă a principiului nediscriminării în cadrul regulamentului de ordine interioară al societății, împrejurarea că din cei 1620 de angajați ai agenției Manpower Brașov, 165 au peste 40 de ani, iar la nivel național, din cei 17663 de angajați, 3058 au peste 40 de ani. Prin urmare, principiul nediscriminării nu are un simplu caracter declarativ ci este pe deplin respectat atât la nivelul Sucursalei Brașov cât și la nivel național și internațional, ponderea angajaților în vârstă de peste 40 de ani fiind o dovadă incontestabilă în acest sens. Societatea depune o situație statistică care să confirme cele precizate.

**4.2.7.** În ceea ce privește sesizarea petentei, societatea menționează că faptele descrise de aceasta în cuprinsul petiției nu au fost în niciun fel dovedite, iar simplele sale afirmații cu privire la pretinsa discriminare nu pot constitui nici măcar un început de dovadă în lipsa oricărui element probator. De altfel, afirmațiile acesteia nu pot fi calificate decât, cel mult, ca rezultatul înțelegerii greșite a modalității de lucru și a procedurilor premergătoare unei angajări, care nu pot presupune un răspuns într-un interval de numai 2 zile de la înregistrarea CV-ului. Nu în ultimul rând, societatea menționează că în pofida aprecierilor cuprinse în sesizare, petenta figurează în baza de date a societății, procedurile specifice de analiză în vederea angajării fiind demarate la momentul înregistrării CV-ului și se derulează și în prezent.

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

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat.

**5.2.1. În drept,** 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”.

**5.2.2.** O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.3.** Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu există un tratament diferențiat, cv-ul petentei nefiind respins, aceasta figurând în baza de date a societății ca fiind un aplicant pentru posturi ale căror cerințe implică aptitudini de lucru de specialitate pe computer. Totodată, Colegiul director reține situația statistică transmisă de societatea reclamată potrivit căreia din cei 1620 de angajați ai agenției Manpower Brașov, 165 au peste 40 de ani, iar la nivel național, din cei 17663 de angajați, 3058 au peste 40 de ani. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, apreciază că nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat.

**5.2.4.** Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. 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 tuturor 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

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate As.C.

Tehnoredactat D.D.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.