



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

HOTĂRÂREA Nr. 663
din 13.11. 2008

Dosar nr: 258/2008.

Petiția nr: 4974 din data de 27.03.2008 .

I .Petent: P R I cu domiciliul ales în

II.2. Numele și reședința reclamatului

2.1 P M cu

Obiect: “Refuz de încadrare în muncă pe motiv de vârstă”.

III. Procedura citării.

Prin emiterea citațiilor cu nr.10295,10294, din data de 31.07.2008, pentru data de 28.08.2008.

Procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen a răspuns reclamatul.

IV. Obiectul sesizării și susținerile părților

- A. Petentul sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :
1. Are 52 de ani.
 2. A participat la o discuție/interviu cu reprezentanții Phillip Morris România SRL, în vederea angajării.



3. După prima etapă a procesului nu a mai fost solicitat să se prezinte la următoarea etapă, așa după cum i s-a spus. După circa 3 luni de zile a citit un anunț similar celui în baza căruia s-a prezentat la interviu.
4. Prezentându-se din nou la selecție și la sediul angajatorului i s-a comunicat faptul că a fost respins .

Petentul apreciază că vârsta este singurul criteriu pentru care nu a fost selectat

B. Din punctul de vedere comunicat de reclamat și din concluziile scrise, rezultă următoarele:

1. Petiția formată de petent nu corespunde realității, etapele relevante ale procedurii de recrutare sunt: stabilirea vacanței unui post, recrutarea candidaților și evaluarea candidaților, folosind diferite metode, în funcție de specificul postului. Procedura este unică pentru întreaga companie și nu doar pentru România.

2. Rezultatele nesatisfăcătoare obținute la teste, de către petent, au fost principalul motiv pentru care nu a fost încadrat pe post. Recrutarea și evaluarea candidaților a fost efectuată de către Professional România SRL, care prestează servicii pentru companie. Petentul, la testele aplicate, a obținut un rezultat de nivel mediu. Petentul nu a reușit să convingă reprezentantul companiei, cu ocazia derulării interviului, că este capabil să lucreze în echipă și nu a oferit o explicație credibilă a faptului că în ultimii 2 ani a schimbat trei locuri de muncă. Petentul a fost informat în legătura cu rezultatele în aceeași zi, prin intermediul firmei de recrutare.

3. Anunțul companiei nu cuprinde nicio referire la vârstă, aceasta nefiind condiție la angajare.

4. Petentul nu aduce în sprijinul său niciun fel de probe, fapt de natură a exonera de răspundere compania pentru a dovedi contrariul.

5. În cadrul companiei mai există alte 5 persoane care fac parte din categoria de vârstă din care face parte și petentul.

Au fost depuse în copie: Politica de recrutare, Anunțul de recrutare, Corespondența electronică cu firma de recrutare.

V. În drept.

Colegiul director analizând conținutul petiției astfel cum a fost formulat, precum și conținutul documentelor depuse în prezenta cauză reține:

1. Obiectul petiției vizează modul de derulare al unor etape din procesul de angajare.

2. Nemulțumirea petentului față de modul în care reprezentanții angajatorului s-au comportat față de el în procesul de angajare.

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, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 mai devreme 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.

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

1. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2. Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

3. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

4. Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul director reieterează faptul că aspectele care țin de derularea raporturilor de muncă nu sunt de competența sa, consiliul neputând să se subroge, sub aspectul atribuțiilor, altor autorități sau instituții.

Din analiza conținutului anunțului de angajare, rezultă că reclamatul nu a condiționat ocuparea postului în cauză de o anumită vârstă pe care trebuie să o aibe candidații. Petentul a fost primit la prima etapă după ce și-a depus CV-ul propriu.

Colegiul director reține, de asemenea, că, în cauză, nu au fost depuse/indicate, de către petentă, niciun fel de probe care să argumenteze afirmațiile sale.

Văzând prevederile din art. 9 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora:” - Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerintelor și standardelor uzuale în domeniul respectiv, atata timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe”, Colegiul director apreciază că speța dedusă soluționării se încadrează în articolul precitat .

Având în vedere considerentele reținute mai sus Colegiul director apreciază că neangajarea petentului nu are caracter discriminator, motiv pentru care va clasa dosarul.

Colegiul Director, în temeiul art. 20 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți

HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele referitoare la neangajarea petentului din cauza vârstei sale, din prezenta petiție, nu îmbracă forma unei fapte de discriminare, conform OG nr.



137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, nefiind întemeiat.

2. Clasarea dosarului .

3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

1. Presentul act poate fi contestat în termen de 15 de zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

2. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal stabilit de art. 6 din Legea nr.554/2004 privind contenciosul administrativ.

VII Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC 

COMȘA CORINA NICOLETA 

DEZIDERIU GERGELY 

IONIȚĂ GHEORGHE 

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU 

PANFILE ANAMARIA 

TRUINEA ROXANA 

