



**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: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 201
din 02.04.2014**

Dosar nr.: 724/2013

Petiția nr. 6666/18.10.2013

Potent: PO

Reclamată: SC Vel Pitar SA

Obiect: refuz angajare, criteriul de vârstă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. PO,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

I.2.1. SC Vel Pitar SA,

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Sesizarea vizează refuzul societății de a-l angaja pe motivul vârstei.

II. Citarea părților

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu 6666/29.10.2013 și nr. 6888/29.10.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 18.11.2013. La termen s-a prezentat petentul.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Petentul susține în data de 01.10.2013 a depus actele pentru pensionare anticipată, iar în data de 14.10.2013 s-a prezentat la punctul de lucru al societății reclamate, în urma unui anunț de angajare. Deși a adus la cunoștință situația sa, persoana delegată cu procedura de angajare i-a dat un formular pentru a intra la o

probă de lucru. La Departamentul Personal, o altă persoană, i-a spus că nu se poate angaja pentru că nu are voie, conform legii, să aibe venituri și din pensie și din salariu.

4.1.2. Astfel, petentul susține că a fost discriminat pe criteriul de vârstă, deși motto-ul societății, potrivit căruie nu se fac discriminări la angajare.

Susținerile reclamatei

Susținerile SC Vel Pitar SA

4.2.1. Reclamata susține că petentul s-a prezentat la punctul de lucru în data de 14.10.2013 în vederea angajării pe postul de ambalator.

Conform procedurii interne Vel Pitar. "Candidații selectați vor participa la o probă de lucru, candidatul primește un formular de angajare completat și semnat de către Directorul General /Manager, înmânează viitorului angajat lista cu pașii pentru efectuarea controlului medical și documentele necesare la angajare: buletin de identitate, certificat de căsătorie, certificat de naștere, acte de studii, livret militar, carnet de muncă sau decizie de încetare a contractului individual de muncă, etc".

4.2.2. Reclamata susține că a respectat procedura, testarea cunoștințelor și proba practică, și așa cum recunoaște și petentul i s-a dat lista cu documntele necesare angajării. Acesta a fost ultimul demers pe care l-a făcut societatea, deoarece petentul nu s-a mai prezentat la Dep Resurse Umane pentru angajare.

4.2.3.Referitor la acuzele petentului, reclamata susține că aceste acuzații sunt mincinoaseși chiar infirmate prin plângere. Astfel, petentul susține în sesizare ..."nu înțeleg de ce mi-a mai cerut livretul militar", ceea ce denotă că a primit lista cu documentele necesare angajării. Practic, ajuns la pasul 3 din procedură, petentul a decis să nu se mai prezinte.

4.2.4. Mai mult, reclamata susține că a angajat o persoană în vârstă de 63 de ani, m ai în vârstă decât petentul, care a renunțat la pesnia anticipată în favoarea salariului, ceea ce exclude orice discriminare săvârșită de societate.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că obiectul petiției vizează o posibilă faptă d discriminare pe criteriul de vârstă.

5.2. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul**

dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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.

5.5. În prezenta speță, petentul susține că societatea reclamată i-a încălcat dreptul la muncă pe criteriul de vârstă Astfel, acesta susține că reclamatul a refuzat să-l mai angajeze când a adus la cunoștința angajatorului că a depus actele pentru pensie anticipată.

Pe de altă parte, reclamata arată că a respectat procedura, testarea cunoștințelor și proba practică, și așa cum recunoaște și petentul, i s-a dat lista cu documntele necesare angajării. Acesta a fost ultimul demers pe care l-a făcut societatea, deoarece petentul nu s-a mai prezentat la Departamentul Resurse Umane pentru angajare.

5.6. Analizând situația în cauză, Colegiul directot nu poate reține o legătură de cauzalitate între fapta reclamată și criteriul invocat de petent. Colegiul director reține, din documentele atașate, faptul că societatea a încheiat un acord cu petentul, în data de 14.10.2013, în vederea demarării procedurii de angajare. Din susținerile petentului, Colegiul director reține faptul că acesta a anunțat încă de la început că și-a depus actele pentru pensia anticipată. Practic, societatea a luat la cunoștință de faptul că petentul depusese actele pentru pensie, și cu toate acestea a încheiat acordul pentru demararea procedurii de verificare a cunoștințelor și probei practice.

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director nu poate reține un refuz din partea societății reclamate de a-l angaja pe petent pe criteriul de vârstă.

5.7. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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 unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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

THEODORA BERTZI – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU – Membru

**Data redactării 10.04.2014
Redactat și motivat de ACF
AP**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.