



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr.683
Din data de 20.11.2013.

Dosar nr.: 572/2013

Petiția nr.: 4845/18.07.2013

Petent: L.T.

Reclamat: S.C.Brandient Consult SRL

Obiect: Posibilă discriminare în cadrul procesului de selecție pe postul de intern în firma SC. Brandient Consult SRL

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. L.T.

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

I.2.1. S.C.Brandient Consult SRL,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul solicită Consiliului să constate discriminarea instituită prin metoda, criteriile și netransparența reclamatului cu privire la respingerea candidaturii acestuia, în condiții de egalitate de șanse la un loc de muncă pe piața forței de muncă din România.

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 de citare a părților.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 4845/13.08.2013 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.09.2013, la sediul CNCD. Petentul s-a prezentat la termen. De asemenea, prin adresa mai sus menționată petentului i-a fost solicitat să precizeze într-un punct de vedere, în scris, criteriul care stă la baza posibilității fapte de discriminare raportat la prevederile OG.137/2000 republicată.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 5354/13.08.2013 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 10.09.2013, la sediul CNCD. Partea reclamată nu s-a prezentat la termen.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 4845/18.07.2013, petentul sesizează cu privire la modul cum a fost tratată candidatura acestuia pentru un post de intern al firmei Brandient.

4.1.2. Petentul susține că parcursul său academic, experiența profesională, pozițiile de leadership și implicarea în societate l-ar fi recomandat cu brio pentru a ocupa acest post, din acest motiv petentul susține că are serioase suspiciuni cu privire la procesul de selecție.

4.1.3. Petentul consideră că nu a avut parte în condiții de transparență, de un tratament evident nediscriminatoriu în cadrul procesului de selecție, deoarece în urma respingerii candidaturii acestuia nu a primit motivarea respingerii candidaturii, aceasta fiindu-i refuzată. Petentul consideră că respingerea candidaturii trebuia să conțină, pentru a fi validă, atât criteriile de selecție detaliate, cât și modul în care criteriile de selecție detaliate au fost confruntate cu aplicația domniei sale.

4.1.4. Petentul susține că reclamata i-a motivat refuzul comunicării criteriilor și a mecanismului de selecție prin refuzul de a comunica "*criteriile și procesul nostru intern*".

4.1.5 Petentul solicită reclamatei să comunice criteriile detaliate (cu eventuale punctaje) care au fost folosite în procesul de selecție, să-i comunice întregul proces de selecție (adică mecanismul care a dus la luarea unei decizii în ceea ce privește candidatura acestuia, și să dovedească faptul că criteriile comunicate au fost aplicate în cazul domniei sale.).

4.1.6. Petentul susține, de asemenea, că în privința discriminării concrete, la momentul transmiterii sesizării, din cauza lipsei de transparență a procesului de decizie nu poate să ofere o diferențiere clară bazată pe un criteriu, poate să spună doar că diferențierea suspectată de domnia sa a dus la respingerea candidaturii acestuia și că această diferențiere suspectată îi atinge dreptul de a avea acces, în condiții de egalitate de șanse, la un loc de muncă de pe piața forței de muncă din România.

4.1.7 Raportat la solicitarea CNCD cu privire la precizarea în scris, a criteriului care stă la baza posibilei fapte de discriminare raportat la prevederile OG.137/2000 republicată, petentul precizează prin adresa transmisă și înregistrată la CNCD sub nr. 5536/23.08.2013 că nu poate preciza acest criteriu până când partea reclamată nu îi va comunica criteriile pe baza cărora a luat decizia pe care acesta o reclamă, mecanismul logic al deciziei, și modul în care aceste criterii au fost aplicate în cazul domniei sale.

Susținerea reclamatului

4.2.1 Reclamatul prin adresa înregistrată la CNCD sub nr. 5842/09.09.2013 comunică punctul de vedere în scris cu privire la obiectul petiției învederând următoarele aspecte – lipsa de fond a obiectului, raportată la domeniul de aplicare al prevederilor OG.137/2000 republicată, în acest sens reclamata susține că petentul nu a duce nicio probă care să dovedească “existența unei discriminări directe sau indirecte “. Simplu fapt că dintr-un grup de candidați a fost aleasă altă persoană decât petentul nu poate constitui o astfel de probă.

4.2.2. Reclamatul susține că petentul nu menționează în petiția sa nici măcar un prezumtiv motiv pentru care ar fi putut fi discriminat, recunoscând el însuși „*că în privința discriminării concrete, la momentul transmiterii sesizării, din cauza lipsei de transparență a procesului de decizie nu poate să ofere o diferențiere clară bazată pe un criteriu*”, în acest sens reclamatul consideră că obiectul petiției este vădit nefundat în raportat cu domeniul de aplicare al prevederilor O.G.137/2000 republicată.

4.2.3. Reclamatul precizează următoarele aspecte cu privire la procesul de recrutare pentru o poziție de intern în cadrul firmei acestora astfel – poziția postului de intern la care face referire petentul a fost publicată pe Website-ul firmei, pe pagina de Facebook a firmei și pe platforma de angajare furnizată de Liga Studenților Români din Străinătate, cu ocazia campaniei “Hai Acasă” organizată de această asociație – campanie care și –a propus să faciliteze tinerilor români cu studii în străinătate întoarcerea în România, reclamata fiind unul dintre sponsorii/partenerii acestei campanii desfășurată între 08 – 22 iunie 2013. Astfel, informațiile privind poziția deschisă au fost puse la dispoziția publicului pe mai multe canale specifice, asigurându-se accesul liber și egal al tuturor celor doritori și în consecință un tratament egal și nediscriminatoriu.

4.2.4.Reclamatul precizează că urmare a campaniei, s-au primit 40 de aplicații și Curriculum Vitae. În prima etapă au fost studiate credențialele „scriptice” furnizate în CV-URI, și s-a alcătuit o listă scurtă de 14 persoane care au fost selectate pentru un interviu. Pe baza CV-ULUI furnizat și a credențialelor menționate, petentul a fost selectat pentru interviu – lucru pe care acesta omite să–l menționeze în petiție. De asemenea, la cererea petentului, care nu s-a putut deplasa în București în perioada interviurilor, interviul a avut loc prin tele-conferință (prin Skip) pe data de 24 iunie 2013. Această facilitate fiind acordată și altor 6 candidați. Reclamatul menționează că toți candidați selectați pentru interviuri au credențiale la același nivel cu petentul, respectiv studii la universități prestigioase din Europa, inclusiv la nivel de master.

4.2.5. Reclamatul precizează că în urma interviurilor cei 14 candidați selectați pentru această etapă, poziția a fost în final oferită unui candidat care, în aprecierea conducerii firmei singura în măsură să decidă în această privință – corespunde cel mai bine etapei de dezvoltare organizațională a firmei.

4.2.6. Reclamatul menționează,de asemenea, că toți candidații invitați la interviu au fost anunțați cu privire la rezultatul interviului (respectiv dacă li se oferea sau nu o poziție de intern). Mai mult decât atât, în cazul petentului nu ne–am marginit la răspunsul furnizat în mod egal tuturor candidaților, ci am răspuns la încă două interogații, lucru pe care reclamatul consideră că l-a făcut cu toată răspunderea și civilitatea, ceea ce rezultă și din copia corespondenței care deja a fost furnizată de petent.

4.2.7. Reclamatul precizează că deși resursele de timp îi sunt limitate, în condițiile unui mediu foarte competiiv, a considerat că lipsa de experiență a petentului în astfel de procese de recrutare justifică atenția suplimentară pe care i-a acordat-o. Cu atât mai mult reclamatul consideră că a fost surprins de acuzația nefondată venită din partea domniei sale.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul reține că petentul invocă un posibil tratament discriminatoriu survenit în cadrul procesului de selecție, urmare a participării și respingerii candidaturii domniei sale pentru ocuparea unui post în cadrul firmei Brandient Consult SRL.

5.2. Sub aspectul incidenței prevederilor 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 definitiv 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 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 acestei legături 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.

5.5. În speța de față, petentul susține că este discriminat pentru că nu a avut parte în condiții de transparență, de un tratament nediscriminatoriu în cadrul procesului de selecție, considerând că respingerea candidaturii sale trebuia să conțină, pentru a fi validă, atât criteriile de selecție detaliate, cât și modul în care criteriile de selecție detaliate au fost confruntate cu aplicația domniei sale. Petentul nu menționează niciun criteriu care să stea la baza discriminării sale.

Reclamații, pe de altă parte, susțin că petentul nu aduce nicio probă care să dovedească “existența unei discriminări directe sau indirecte nici măcar un prezumtiv motiv pentru care ar fi putut fi discriminat, menționând, de asemenea, că toți candidații invitați la interviu au fost anunțați cu privire la rezultatul interviului (respectiv dacă li se oferea sau nu o poziție de intern). Mai mult decât atât, în cazul petentului nu s-au marginit la răspunsul furnizat în mod egal tuturor candidaților, ci au răspuns la încă două interogații, fapt pe care reclamatul consideră că l-a făcut cu toată răspunderea și civilitatea, ceea ce rezultă și din copia corespondenței aflată la dosar.

5.6. Colegiul director a solicitat petentului să facă dovada criteriului potrivit căruia se consideră discriminat.

Simpla afirmație a petentului că nu va putea preciza criteriul care stă la baza posibilei fapte de discriminare, până când partea reclamată nu îi va comunica criteriile pe baza cărora a luat decizia pe care acesta o reclamă, nu poate fi reținută de către Colegiul director.

5.7. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revina sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Din acest punct de vedere, prezumțiile ce decurg în cauză nu sunt de natură a presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă.

5.8. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar, nu se poate reține un tratament discriminatoriu, astfel cum este prevăzut de art.2 alin 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată (lipsă criteriu)

2. Se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

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 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 Istvan – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru – Membru

Data redactării: 27.11.2013

Motivele de fapt și de drept redactate A.P.

C.V.

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.