



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 532  
din 15.10.2008**

**Dosar nr: 488/2008**

**Petiția nr: 8.947/26.06.2008**

**Petent: P S**

**Reclamat: S.C. Albert Berner SRL**

**Obiect: anunț de angajare discriminator pe criteriul vârstei**

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și adresa petentului**

I.1.1. P S , județul Argeș

**I.2. Numele și sediul al reclamatei**

I.2.1. S.C. Albert Berner SRL, Str. Vrancei nr. 51-55, Arad, județul Arad

**II. Obiectul sesizării**

Petentul arată că reclamatul a publicat un anunț de angajare care conține o discriminare pe bază de vârstă.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petentul consideră că anunțul reclamatei pentru angajarea reprezentantului comercial tehnic este discriminatoriu, vizează doar persoanele sub 35 de ani.

**IV. Procedura de citare**

Părțile au fost citate pentru data de 23.09.2008 (filele 14-15 din dosar).

Părțile nu s-au prezentat la citare.  
Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

## V. Susținerile părților

Petentul, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 8.947/26.06.2008** (fila 1 din dosar), arată că reclamatul a postat pe site-ul ejobs.ro un anunț pentru postul de reprezentant comercial tehnic care este discriminator, întrucât vizează doar persoanele sub 35 de ani. Afirmă că acest lucru s-a confirmat și telefonic.

Reclamatul, prin **Adresa nr. 414/30.07.2008** (filele 4-5 din dosar), semnată de P A , administrator, înregistrată la CNCD cu **nr. 10.370/04.08.2008**, arată următoarele:

- în anunțul publicat nu există nici o referire la limita de vârstă de 35 de ani;
- au fost angajate la firmă persoane în vârstă de 48 de ani, ceea ce arată că nu există o limită de vârstă la angajare;
- pentru județul Argeș nu s-au făcut angajări, astfel petentul nici nu putea fi angajat.

Anexează acte doveditoare privind aceste susțineri (filele 6-10 din dosar).

Petentul și-a menținut susținerile prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu nr. 11.777/10.09.2008 (fila 16 din dosar).

## VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamata a publicat un anunț cu următorul text: *„Candidatul ideal: tînăr, dinamic, organizat, riguros, cu cunoștințe tehnice auto sau construcții (constituie avantaj), abilități de comunicare, cunoștințe PC (M Office), experiență în vânzări tehnice (constituie avantaj)”*.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

**Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: *„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”*. Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, *„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.*

**Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: *„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”*.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:



„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Colegiul Director consideră că un anunț care conține descrierea angajatului ideal, în situația în care conține o descriere limitativă, discriminatorie, produce efecte, și anume unele categorii de persoane vor considera că ar candida fără rost pentru postul în cauză.

Curtea Europeană de Justiție, în **Cauza C-54/07 (CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING împotriva FIRMA FERYN NV)**, la 10 iulie 2008, interpretând **Directiva 2000/43/CE**, art. 2 alin. 2 lit. a; art. 8, alin. 1; art. 15, s-a pronunțat în următorul sens:

- faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii;
- declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma existența unei politici de angajare direct discriminatorii; acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament; el poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale;



- se impune ca și atunci când nu există o victimă identificabilă sancțiunile care se aplică să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea.

Analizând anunțul considerat ca fiind discriminatoriu de petent, se constată că, spre deosebire de **Cauza C-54/07**, nu stabilește un criteriu evident de discriminare (persoane sub 35 de ani cum afirmă petentul), ci formulează destul de vag: „tânăr”, după care adaugă: „dinamic, organizat, riguros”. Astfel, deși un astfel de anunț poate crea confuzii, nu se poate constata univoc că produce efecte discriminatorii, mai ales având în vedere faptul că reclamatul a angajat și persoane de peste 45 de ani.

În consecință, Colegiul Director consideră că cele arătate de petent nu reprezintă fapte de discriminare, însă astfel de formulări ar fi bine să fie evitate în viitor de reclamat.

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, prin unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

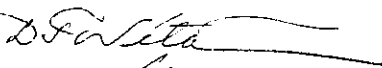
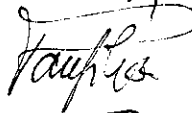

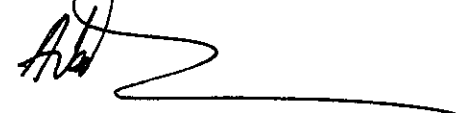
Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru   
PANFILE ANAMARIA – Membru   
TRUINEA ROXANA PAULA – Membru   
VASILE MONICA – Membru 

**Data redactării 20.10.2008**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 zile, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

