

Hotărârea CNCD cu privire la angajarea „oamenilor cu frica lui Dumnezeu”

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

HOTĂRÂREA din 18 august 2009

Dosar nr.: 233/2009

Petiția nr.: 5.571 din data 29.05.2009

Petent: Asociația Umanistă Română, prin reprezentant

Reclamat: SC Isotronic S.R.L., SC Neogen SA

Obiect: publicarea unui anunț de angajare și postarea acestuia pe site-ul www.bestjobs.ro, pe baza criteriului de convingeri sau religie

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Asociația Umanistă Română

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

I.2.1. SC Isotronic SRL

I.2.2. SC Neogen SA

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează publicarea unui anunț de angajare ce cuprinde criterii cu caracter discriminatoriu pe baza convingerilor sau religiei.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 5571/29.05.2009, petenta arată că în anunțul de angajare postat pe site-ul www.bestjobs.ro, criteriile prevăzute de angajator au caracter discriminatoriu față de atei și persoane nereligioase în general sau față de persoane cu credințe religioase care nu sunt monoteiste. Astfel, una dintre condițiile de angajare este ca respectivul candidat să fie „om cu frica lui Dumnezeu”.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 5571/29.05.2009, Colegiul Director a solicitat SC Neogen SA datele de identificare ale societății angajatoare, SC Isotronic SRL.

4.2. 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.

4.3. Prin adresa cu nr. 6267/23.06.2009 a fost citată petenta, prin reprezentant. Prin adresa cu nr. 6272/23.06.2009 a fost citată SC Neogen SA, prin reprezentant, iar

prin adresa cu nr. 6273/26.06.2009 a fost citată SC Isotronic SRL, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14 iulie 2009. La termen, s-a prezentat petenta care și-a susținut petiția, astfel cum a fost formulată inițial.

4.4. SC Isotronic SRL a comunicat punctul său de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 6801/09.07.2009, iar SC Neogen SA prin adresa înregistrată cu nr. 7120/23.07.2009.

4.5. Consiliul a acordat termen pentru depunere de concluzii scrise la 3 august 2009. Părțile nu au depus concluzii.

V. Susținerile părților

5.1. Susținerile petentei

5.1.1. Petenta susține că în anunțul postat pe site-ul www.bestjobs.ro sunt enunțate criteriile cu caracter discriminatoriu față de atei și persoane nereligioase în general sau față de persoane cu credințe religioase care nu sunt monoteiste. Astfel, una dintre condițiile de angajare este ca respectivul candidat să fie „om cu frica lui Dumnezeu”.

5.1.2. Petenta consideră că o astfel de cerință are un evident caracter religios. Sensul sintagmei are originea în Biblie. Spre exemplu: Deuteronomul 4:10: „Adu-ți aminte de ziua când te-ai înfățișat înaintea Domnului, Dumnezeului tău, la Horeb, când Domnul mi-a zis: «Strânge poporul la Mine! Căci vreau să-i fac să audă cuvintele Mele, ca să învețe să se teamă de Mine tot timpul cât vor trăi pe pământ; și să învețe și pe copiii lor să le păzească»”. De asemenea, în Filocalia se afirmă că: „Frica lui Dumnezeu este mărturie a sufletului despre prezența și puterea lui Dumnezeu”.

5.1.3. Petenta arată că în limbajul curent, uneori este utilizată sintagma „om cu frica lui Dumnezeu” cu sensul de „om moral”. Însă această sintagmă are un pronunțat caracter religios. Ea poate avea o semnificație și poate fi un reper pentru o persoană sau o comunitate religioasă însă nu și pentru ateu, agnostic, budist ș.a.m.d.

5.1.4. Petenta susține că sunt multe persoane care resping morala religioasă fără ca acest lucru să însemne că sunt persoane lipsite de virtuți morale. Există filosofii nereligioase care pun un accent deosebit pe teme etice, precum existențialismul ateu. Unii filosofi au argumentat chiar că morala de tip religios tinde să promoveze nu o capacitate de evaluare a problemelor și acțiunilor etice, ci mai degrabă obediența și supunerea, spre deosebire de etica nereligioasă care ar stimula capacitatea de a evalua și discerne între fapte etice.

5.1.5. De asemenea, petenta susține că diversitatea de opinii, convingeri și credințe religioase sau nereligioase este foarte mare, de aici și diferențele de abordare a eticii și comportamentului normal. Este inacceptabilă, într-o democrație, orice fel de discriminare pe motiv religios sau care privește viziunea asupra vieții.

5.1.6. În sensul celor de mai sus, petenta apreciază că utilizarea drept un criteriu de angajare a sintagmei „om cu frica lui Dumnezeu” are un caracter discriminatoriu și invocă prevederile art. 2 alin. (1), art. 3, art. 5, art. 6, art. 7 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.1.7. Solicită CNCD să ceară site-ului www.bestjobs.ro să modifice anunțul respectiv în mod corespunzător. În cadrul audierilor, petenta a precizat că nu dorește sancționarea contravențională a părții reclamate.

5.2. Susținerile SC Isotronic SRL, prin Administratorul SC Fishing & Hunting SRL

5.2.1. L.B., administrator al SC Fishing & Hunting SRL susține că SC Isotronic SRL nu are scos la concurs niciun post de administrator de pensiune. Anunțul a fost făcut pentru SC Fishing & Hunting SRL.

5.2.2. Arată în acest sens că postarea a făcut-o personal în calitate de administrator al SC Fishing & Hunting SRL. De aceea consideră că SC Isotronic nu poate fi acuzată de discriminare. Pe de altă parte, își asumă responsabilitatea postării anunțului pe BestJobs pentru postul de administrator pensiune, precizând că postarea s-a făcut de pe contul firmei SC Isotronic SRL.

5.2.3. De asemenea, arată că intenția sa a fost de a selecta pentru acest post candidați cât mai morali, care sunt din păcate din ce în ce mai rar de găsit în vremurile acestea.

5.3. Susținerile SC Neogen SA

5.3.1. SC Neogen SA susține că societatea nu are nici calitatea de angajator și nici de reprezentant al angajatorului. Compania este doar un simplu intermediar în privința publicării acestor anunțuri de angajare. Concret, orice angajator poate să își facă un cont pe site-ul BestJobs și să își publice anunțul de angajare, gratis sau contra unei sume de bani; publicarea anunțului se întâmplă în timp real, instantaneu, datorită utilizării internetului. De aceea sunt menționați termenii și condițiile de utilizare a site-ului (document atașat la dosar), pentru că societatea nu răspunde față de eventualele prejudicii aduse utilizatorilor. „Neogen nu garantează credibilitatea, acuratețea informațiilor publicate de către utilizatori sau nu girează vreo părere exprimată de către utilizatori. Neogen acționează ca un factor pasiv în distribuția online și publicarea informațiilor furnizate de către utilizatori și nu are obligația de a verifica în avans materialul publicat de către utilizatori. Dacă i se solicită de către utilizator, compania poate investiga și verifica afirmațiile și poate hotărî dacă informațiile respective trebuie îndepărtate”.

5.3.2. SC Neogen SA susține că acești termeni și condiții trebuie acceptați de orice utilizator înainte de a se înregistra pe site. În cazul în care fac acte contrare a ceea ce este stipulat, au fost de acord că ei sunt singurii răspunzători pentru acestea.

5.3.3. De asemenea, SC Neogen SA susține că mesajele publicate de utilizatori sunt foarte greu de controlat în avans datorită dinamicii comunicărilor prin internet, existând astfel de cazuri în care se introduce un conținut necorespunzător pe site, dar dacă compania este sesizată, se îndepărtează imediat orice conținut contrar legilor sau bunelor moravuri de pe site-urile de internet.

5.3.4. SC Neogen SA arată că în cazul de față a luat legătura cu angajatorul care a publicat anunțul și i s-a pus în vedere să modifice anunțul considerat discriminatoriu, ceea ce acesta a și făcut imediat.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de art. 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când se induce

distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă (a se vedea CEDO, 18 februarie 1991; *Fredin c. Suedia*, parag. 60; 23 iunie 1993, *Hoffman c. Austria*, parag. 31; 28 septembrie 1995, *Spadea și Scalabrino c. Italia*; 22 octombrie 1996, *Stubbings și alții c. Regatul Unit*, parag. 75).

6.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv (a se vedea *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherio and others*, Cauza 106/83, 1984 ECR 4209, parag. 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities*, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, *Jippes and others* 2001 ECR I-5689, parag. 129; Cauza C-149/96 *Portugal v. Council* 1999 ECR I-8395, parag. 91).

6.3. De asemenea, Colegiul Director reține deciziile Curții Constituționale prin care s-a statuat că principiul egalității nu se opune ca o lege să stabilească reguli diferite în raport cu persoane care se află în situații diferite (Decizia nr. 256/1997, M.Of. nr. 134 din 2 aprilie 1998, Decizia nr. 154/2001, M.Of. nr. 387 din 16 iulie 2001, CDH 2001, p. 914-915). De asemenea, atât în doctrina, cât și în jurisprudența constituțională s-a statuat în mod constant că principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, ci presupune instituirea unui tratament egal în situații care nu sunt diferite. De aceea, nu sunt excluse, ci, dimpotrivă, sunt admise soluții legislative diferite pentru situații diferite (Decizia nr. 113/2001, M.Of. nr. 317 din 14 iunie 2001, CDH 2001, p. 757; Decizia nr. 139/2001, M.Of. nr. 330 din 20 iunie 2001, CDH 2001, p. 851). Curtea Constituțională a reținut că instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de cetățeni care se află în situații diferite nu este contrară art.16 alin. (1) din Constituție (Decizia nr. 294/2001, M.Of. nr. 21 din 16 ianuarie 2002).

6.4. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I. Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II. Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

6.5. Colegiul Director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere, ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/ petentei (petenților/ petentelor), *ipso facto*, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii deter-

minate și care are ca scop sau 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.

6.6. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.7. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director ia act de faptul că petenta, în plângerea dedusă soluționării, sesizează C.N.C.D. solicitând constatarea unei fapte de discriminare directă [art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000], circumstanțiată prin publicarea unui anunț de angajare ce cuprinde, în opinia sa, criterii discriminatorii, pe baza religiei sau convingerilor.

6.8. Raportându-se la speța dedusă soluționării, Colegiul Director reține că reclamata, în persoana dlui L.B., a oferit spre publicare un anunț de angajare, prin postarea acestuia pe site-ul www.bestjobs.ro, de pe contul firmei SC Isotronic SRL. În fapt, este vorba de SC Fishing & Hunting SRL, având ca obiect de activitate asigurarea de cazare și masă, în cadrul unei pensiuni, ce oferă închiriere de ambarcațiuni de agrement, organizarea de partide de pescuit și vânatoare. Societatea a publicat anunțul de angajare detaliat, pentru postul de „Administrator pensiune în Delta Dunării”, cuprinzând o descriere a firmei, o descriere a postului, cerințe pentru ocuparea postului și oferta de bonusuri și beneficii corelative.

6.9. Pentru postul de administrator de pensiune, astfel cum rezultă din anunțul postat pe site, sunt prevăzute următoarele cerințe: „pasiune pentru pescuit și vânatoare, posibilitatea de a presta activități de administrare, întreținere, reparare, aprovizionare etc., onestitate, corectitudine, om cu frica de Dumnezeu, permis de conducere auto categoria B, permis navigație ambarcațiuni (nu este obligatoriu), cunoștințe de limba engleză ar fi foarte utile”.

6.10. În contextul susținerilor petentei, în sensul că în speță se reține o faptă de discriminare directă, Colegiul trebuie să analizeze dacă în fapt se materializează o circumstanță de tratament diferit aplicabilă unor persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect atingerea unor drepturi prevăzute de lege ori a drepturilor omului.

6.11. În cauza *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a reținut că declarația publică a unui angajator de a nu angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, în sensul art. 2 alin. (2) lit. a) din Directiva 2000/43/CE. Or, în opinia Colegiului, o asemenea ipoteză nu poate fi aplicabilă prezentei cauze, deoarece, în primul rând, nu pot fi reținute excluziuni *per se*, pe baza unor criterii interzise, de natura a permite circumstanțierea unei discriminări directe, în sensul art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Formularea în speță, care face obiectul plângerii dedus soluționării, nu este de natură a materializa o caracteristică concretă, incidentă criteriului de religie, prevăzut în textul normativ din art. 2 alin. (1), în sensul în care există un raport de cauzalitate între religia sau convingerea potențialilor candidați și excluderea acestora de la angajare.

6.12. Sub aspectul faptelor analizate, Colegiul Director reține că reclamata desfășoară activități corelative serviciilor de cazare, masă și agrement, iar anunțul de

angajare viza un post de „administrator de pensiune”. Acest post presupune între altele prestarea unor „activități de administrare, întreținere, reparare, aprovizionare”. În acest sens, au fost stabilite cerințe ce țin de specificul activității desfășurate la locul de muncă („pasiune pentru pescuit și vânatoare”), cerințe de natură educațională, cunoașterea unei limbi străine („cunoștințe limba engleză”), deținerea unui permis („conducere autovehicule categoria B, navigație ambarcațiuni”), precum și cerințe de probitate personală („onestitate, corectitudine, om cu frică de Dumnezeu”).

6.13. Trebuie precizat că Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, precum și Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în art. 4, dispun că Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, „că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de origine rasială sau etnică, religie sau convingere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

6.14. Este bine știut că O.G. nr. 137/2000, astfel cum a fost amendată prin Legea nr. 324/2006, a transpus prevederile celor două Directive. Din acest punct de vedere, Ordonanța stipulează în art. 9 că prevederile referitoare la contravențiile în domeniul angajării și profesiei (art. 5-8) „nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

6.15. Astfel, cerința impusă de angajator corelativ postului de administrator, în prezenta speță, trebuie analizată inclusiv sub aspectul prevederilor art. 9 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Or, din acest punct de vedere, este evident că ne situăm în domeniul accesului la încadrarea în muncă, însă trebuie analizat dacă cerința impusă de angajator, ce face obiectul plângerii, intră sub incidența unei caracteristici profesionale veritabile și determinate în sensul unei cerințe ocupaționale specifice.

6.16. În opinia Colegiului cerința impusă de angajator, în speță „onestitate, corectitudine, om cu frică de Dumnezeu” este o cerință de probitate a candidatului care trebuie privită sub aspectul atribuțiilor pe care postul le presupune. Din acest punct de vedere, activitățile ce decurg din raportul de muncă (activități de administrare, întreținere, reparare, aprovizionare) presupun relații privitoare la patrimoniu, a căror dezvoltare nu poate fi concepută fără să existe un minim de încredere în persoana care a primit în administrare sau conservare bunuri ale angajatorului, că nu va pricinui pagube proprietarului afacerii în cauză. Ca atare, încrederea joacă un rol determinant în statornicirea relațiilor dintre angajat și angajator în administrarea afacerii, în virtutea îndeplinirii sarcinilor presupuse de locul de muncă.

6.17. Din acest punct de vedere, Colegiul este de opinie că cerința impusă de angajator trebuie privită per ansamblu și nu disociată. Acest fapt este determinat de însuși conținutul anunțului care alături consecutiv onestitatea, corectitudinea, cu sintagma „om cu frică de Dumnezeu”. Această alăturare, în opinia Colegiului, denotă, în esență, ideea de încredere, în speță de om cinstit, de vreme ce atât sintagma onestitate, cât și cea de corectitudine, prin natura lor, fac trimitere la a fi cinstit. Or, alăturarea cu sintagma „om cu frică de Dumnezeu” poate fi privită în sens coroborat

corectitudinii, respectiv onestității. Colegiul reține, de altfel, că ambele părți fac trimitere explicită la moralitate, însă petenta consideră că, în context, acest aspect are un caracter religios.

6.18. În raport cu cerințele ocupaționale specifice prevăzute în art. 4 din Directive ori în art. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul este de opinie că o cerință de probitate corelativă unui post sau funcții ce presupune gestionarea și administrarea patrimoniului, ce implică în esență încrederea între angajat și angajator, este o cerință obiectivă și justificată, atât timp cât nu induce distincții între persoane aflate în situații analoage sau comparabile pe baza unor criterii interzise. Însă, în contextul prevederilor art. 7 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000, condiționarea *per se* a unui post de apartenența la o religie sau o anumită convingere nu este permisă decât în condițiile art. 2 alin. (9) privind acțiunea pozitivă sau măsurile pozitive. Ceea ce se pune în discuție, în speța de față, este în ce măsură mijloacele angrenate de angajator sunt proporționale pentru atingerea unui asemenea scop legitim (angajarea unei persoane care îndeplinește standardul probității).

6.19. Întrebarea legitimă în acest caz este strâns legată de modalitatea concretă în care angajatorul determină corectitudinea, onestitatea sau moralitatea unei persoane. Este bine cunoscut că, în legislația națională, pentru ocuparea anumitor funcții, este cerută îndeplinirea unei formalități, respectiv depunerea la dosarul de angajare a unui extras de cazier judiciar, ce reprezintă un indicator de probitate al unei persoane, sub aspectul nesăvârșirii unor fapte antisociale, în diferite domenii ale vieții. Inclusiv sub acest din urmă aspect, angajatorul trebuie să urmărească acele aspecte care sunt în raport de cauzalitate directă cu specificul postului.

6.20. Spre exemplu, în cauza *Thlimmenos c. Grecia*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că cerința de a nu fi fost condamnat pentru ocuparea unei funcții publice de contabil, fără a face distincție între natura condamnării, este discriminatorie. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că nu există un temei legitim pentru a interzice de la profesia de contabil o persoană condamnată din motive religioase care țin de propria conștiință, spre deosebire de alte condamnări pentru infracțiuni grave, o condamnare pentru refuzul pe motive religioase și filozofice de a purta uniformă militară neputând fi percepută ca reprezentând o atitudine necinstită, culpabilă moral, astfel încât să pericliteze abilitățile persoanei condamnate de a-și exercita profesia.

6.21. Or, Colegiul precizează că discriminarea nu presupune doar existența unor situații vădit diferențiate. În unele situații, faptele de discriminare pot fi mascate, ori pot îmbrăca forma unor criterii aparent neutre, dar care dezavantajează, în practică, anumite persoane datorită originii etnice sau naționale, a rasei, a culorii, a religiei sau convingerilor, a dizabilității etc.

6.21. Bunăoară, în măsura în care cerința „onestitate, corectitudine, om cu frică de Dumnezeu” ar implica în fapt, aplicarea de către angajator a unui proces de selecție, pe baza unor criterii de apreciere pur subiective ale angajatorului, fără o justificare obiectivă, ce ar conduce la eliminarea unor candidați, ori ulterior, refuzul anumitor candidați datorită convingerilor religioase sau filozofice, o asemenea situație ar intra sub incidența prevederilor art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Însă, în speța de față nu pot fi reținute *ipso facto* situații de respingere, respectiv de refuz, pe baza unor asemenea criterii.

6.22. Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare față de modul în care acestea adoptă dispoziții, prevederi, regulamente, cerințe de angajare, având în

vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, inclusiv angajatorii trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricărui posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratatând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente se sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

6.23. Colegiul ia act de faptul că SC Neogen SA a luat legătura cu angajatorul care a publicat anunțul și i-a pus în vedere să modifice conținutul acestuia. De asemenea, ia act că anunțul a fost modificat anterior soluționării dosarului.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. în măsura în care cerința ce face obiectul plângerii ar implica în fapt aplicarea de către angajator a unui proces de selecție, pe baza unor criterii de apreciere pur subiective ale angajatorului, fără o justificare obiectivă, ce ar conduce la eliminarea unor candidați, ori ulterior, refuzul anumitor candidați datorită convingerilor religioase sau filozofice, o asemenea situație ar intra sub incidența prevederilor art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților: Asociația Umanistă Română; SC Isotronic SRL; SC Neogen SA.

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. nr. 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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HÁLLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru