



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 421 din data de 13.07.2022

Dosar nr.: 436/2021

Petiția nr.: 3851/21.05.2021

Petentă:

Reclamat: LINKSOFT- Bussiness Solution Development S.R.L.

Obiect: respingerea petentei la interviul de angajare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul și domiciliul petentei

2. Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

LINKSOFT- Bussiness Solution Development SRL – prin SCA Cristiana Grigorescu cu adresa de corespondență la Sediul profesional din București, str. Matei Basarab, nr.13-15, et.1, cam.1A, sector 3

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 3851/09.06.2021, respectiv nr. 4361/09.06.2021 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat. (fila 10-11 la dosar)

4. Prin adresa înregistrată cu nr. 4827/25.06.2021 partea reclamată LINKSOFT BSD S.R.L. transmite punct de vedere (fila 12-16 la dosar) precum și declarația numitei TDB, manager resurse. (fila 17-28 la dosar)

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 4955/30.06.2021 se transmite petentei punctul de vedere transmis de către partea reclamată. (fila 29 la dosar)

6. Prin adresa nr. 4080/08.06.2022 partea reclamată transmite fișele de post aferente celor 3 joburi.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3851/21.05.2021 (fila 5-6 la dosar) petenta reclamă faptul că, în data de 17.05.2021, a aplicat la trei joburi de pe pagina Linksoft de cariere, iar în data de 18.05.2021 a fost contactată de către (HR Manager) pentru o discuție cu privire la joburile la care a aplicat. Susține că discuția a privit limbajele de programare pe care le cunoaște, considerând că este aptă pentru postul oferit de către partea reclamată, aceasta cunoscând limbajele de programare solicitate pt respectivul post.

8. Petenta susține că i-a fost comunicat de către managerul de resurse, respectiv, TDB, că va fi sunată a doua zi, cu privire la decizia asupra recrutării acesteia și, dacă va fi acceptată, la interviu. Aceasta susține că, în data de 19.05.2021, a fost sunată de managerul de resurse, respectiv, TDB, fiindu-i comunicat faptul că este eliminată din procesul de angajare iar interviul tehnic nu mai intra în discuție, din cauza „*problemei... de vorbire*” pe care acesta o are.

Se mai susține că managerul de resurse i-a cerut scuze petentei, manifestându-și empatia în același timp, spunându-i că vrea să o ajute, să nu fie supărată ca aceasta este decizia companiei, precizând că are un C.V. impresionant și să nu fie descurajată de răspunsul firmei, aratându-i disponibilitatea de a o ajuta în obținerea unui alt loc de muncă, în altă companie prin intermediul cunoștințelor ei, dar nu în compania respectivă, Linksoft. A mai spus că trebuie să înțeleagă că este pentru binele ei din cauza rolurilor la care a aplicat, acest fapt implicând o comunicare corectă și eficientă.

9. Petenta mai precizează că s-a născut cu o malformație congenitală, o insuficiență de val palatin, fapt pentru care, împreună cu părinții, a plecat timp de 7 ani în Spania unde a fost operată și recuperată cu ajutorul tratamentului logopedic; după intervenția chirurgicală, s-a întors în România, în 2008, unde a absolvit toate studiile (gimnaziale, liceale, universitate, toate în Cluj-Napoca) fără a avea probleme de înțelegere a limbii sau de comunicare, vorbire. A plecat în Spania pentru un Master, unde a absolvit toate materiile și a trebuit să înțeleagă și să comunice în limba engleză și spaniolă cu persoanele din cadrul facultatii și din afară.

10. Consideră că **eliminarea acesteia din stagiul de recrutare** este o discriminare, **criteriul fiind unul fizic** care nu se bazează pe niciun fapt propriu zis: se exprimă și înțelege corect limba română, vorbește și înțelege limba engleză, fiind capabilă să mențină o conversație și să se facă înțeleasă. Toate firmele la care a avut interviuri au provocat-o să-și arate calitățile și atuurile, au vrut să o cunoască, în timp ce Linksoft a expediat-o fără drept de replică. Petenta atașează petiției capturi de ecran (foto) cu privire la descrierea posturilor, precum și corepondenta via e-mail dintre aceasta și partea reclamată. (fila 7-9 la dosar)

Susținerile părții reclamate

11. Prin adresa înregistrată cu nr. 4827/25.06.2021 (fila 12-16 la dosar), partea reclamată transmite punct de vedere, prin care susține că, în luna mai 2021, petenta a aplicat pentru trei posturi în cadrul societății, respectiv Junior Business Consultant, IT Technical Support Specialist și Junior CRM Developer. Fiecare dintre aceste posturi presupuneau o serie de aptitudini și competențe specifice, potrivit descrierii fiecărui post publicat pe site-ul Linksoft, pe care subscrisa urmărea să le regasească în CV-urile, recomandările și în cadrul interviurilor purtate cu candidații noștri.

În acest sens, în data de 18.05.2021, subscrisa a invitat-o pe petentă pentru susținerea unui prim interviu, telefonic, cu d.na, Manager HR în cadrul societății. Urmare a interviului, societatea a considerat că petenta nu întrunește toate **condițiile obiective** prevăzute în descrierile posturilor și capabilitățile pe care fiecare post în parte le necesită. Din acest motiv, petenta nu a fost selectată pentru a putea merge în următoarea etapă de interviu.

12. Reclamata susține, de asemenea, că, în cadrul interviului preliminar, d.na nu a făcut afirmații discriminatorii cu privire la modalitatea petentei de a se exprima. În acest sens, reclamata susține că d.na lucrează de mai mult timp cu aceștia, perioadă în care a intervievat numeroase persoane, fără să fi primit până în prezent vreo plângere sau sesizare de orice fel. De asemenea, reclamata susține că petenta nu a probat în niciun fel afirmațiile sale, iar aceste susțineri nefondate pot produce prejudicii semnificative societății acestora.

13. Reclamata precizează că petenta susține, în mod eronat, că motivul pentru care aceasta nu a fost acceptată pentru următoarea etapă a interviului este dat de faptul că aceasta ar fi suferit de o malformație congenitală, Linksoft săvârșind astfel o presupusă faptă de discriminare vizavi de aceasta. În acest sens, reclamata precizează că societatea a implementat un proces de recrutare complex, constând în mai multe etape de selecție a candidaților, astfel încât, în momentul în care este selectat un candidat ca fiind potrivit pentru un anumit post, există certitudinea ca respectivul candidat să fi întrunit nu numai condiția unor cunoștințe teoretice relevante, cât și cunoștințe practice relevante, în cadrul unor societăți care activează în același domeniu, precum și abilități practice de relaționare, comunicare, interacțiune, societatea fiind interesată de capacitatea candidatului de a colabora cu colegii, cât și cu clienții și partenerii contractuali ai societății, în raport de postul pentru care acesta candidează.

14. Pentru a fi selectat în vederea ocupării unui post, candidatul trebuie să corespundă mai multor criterii aferente fiecărei etape a procesului de recrutare. Astfel, în procesul de recrutare, subscrisa interviuează numeroși candidați care, chiar dacă ar corespunde tuturor criteriilor enumerate mai sus, nu ar putea fi toți angajați întrucât numărul posturilor vacante este limitat, de regulă 1-2 posturi vacante pentru o anumită funcție. Prin urmare, societatea se afla în poziția de a selecta doar 1-2 candidați, cu consecința evidentă a respingerii celorlalți candidați.

Reclamata mai precizează că, în cadrul procesului de recrutare pe care l-a desfășurat pentru cele 3 poziții pentru care a candidat și petenta, în perioada octombrie 2020 - iunie 2021, a intervievat un număr de 650-700 de persoane dintre care a selectat aproximativ 110 candidați pentru interviul preliminar (printre care se numără și petenta), iar numai 6 candidați au fost efectiv angajați. Prin urmare, se poate observa ca pentru aceste posturi concurența a fost destul de mare, motiv pentru care majoritatea candidaților au fost respinși. Or, nu se poate pune problema în acest caz de o discriminare a candidaților neselectați doar pentru că alți candidați au avut competente și aptitudini superioare.

15. Reclamata susține că în niciun moment nu a considerat că petenta nu este potrivită posturilor la care a aplicat din cauza altor motive decât cele ce țin strict de cerințele obiective aferente posturilor la care aceasta a aplicat, mai mult, chiar petenta relatează că, în urma unei intervenții chirurgicale și a tratamentului de recuperare urmat, aceasta s-a recuperat complet, neavând la momentul prezent deficiente de înțelegere și

de comunicare.

16. Concluzionând, reclamata susține că nu aplică practici discriminatorii la nivelul societății; de-a lungul timpului, societatea s-a implicat activ în programe destinate încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități, dorind să încurajeze încadrarea în muncă a oricăror persoane, fără diferențiere. În acest sens, atașează prezentului document înscrisuri ce atestă participarea personalului Linksoft (inclusiv a d.nei) la programul **Accessibility Hackathon** - cel mai amplu hackathon social special creat pentru a asigura un access mai facil pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități.

17. Prin declarația transmisă de către d.na, Manager HR (fila 17-19 la dosar) în cadrul societății, această reiterează aspectele prezentate de către partea reclamată, susținând că, pe tot parcursul interviului cu petenta, atitudinea acesteia a fost una profesională, nefăcând în niciun moment niciun fel de aluzii la eventuale deficiențe de vorbire ale petentei. Decizia de a nu fi selectată pentru un interviu a fost una obiectivă, având în vedere că petenta nu cunoștea toate limbajele de programare cerute în descrierea joburilor, Societatea implementând un proces de recrutare complex, constând în mai multe etape de selecție a candidaților, care presupun, în principal :

- analiza profilului candidaților prin examinarea candidaților - examinare CV, recomandări, certificări etc.
- interacțiunea cu candidații – abilități de relaționare, comunicare
- interviul tehnic – evaluare proicete în care au mai lucrat, rolul în noua activitate, testare competențe
- discuția finală – integrarea candidaților în echipă, oferta financiară, beneficii

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

18. Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

19. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Art. 5: "Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.”

20. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

21. Astfel, 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 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.

22. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat.

23. În acest sens, în conformitate cu prevederile art. 5 din O.G. nr. 137/2000, justificată obiectiv poate fi diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1), atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională.

24. Condițiile care trebuie îndeplinite pentru ca tratamentul diferențiat să fie exceptat din sfera contravenționalului în cazul impunerii unei anumite cerinței în contextul profesional sunt:

- cerința profesională să fie reală și determinantă;
- obiectivul să fie legitim, iar cerința proporțională.

25. **În fapt**, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin respingerea petentei la interviul de angajare pentru ocuparea unuia dintre posturile scoase la concurs, prin anunțul postat pe pagina Linksoft de cariere în data de 18.05.2021, și anume Junior Business Consultant, IT Technical Support Specialist și Junior CRM Developer, prin eliminarea acesteia din procesul de angajare, din cauza „*problemei.... de vorbire*”.

26. Din înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director reține că petenta s-a născut cu o malformație congenitală, o insuficiență de val palatin, fapt pentru care, împreună cu părinții, a plecat timp de 7 ani în Spania unde a fost operată și recuperată cu ajutorul tratamentului logopedic; după intervenția chirurgicală aceasta s-a întors în România în 2008 unde a absolvit toate studiile (gimnaziale, liceale, universitate, toate în Cluj-Napoca) fără a avea probleme de înțelegere a limbii sau de comunicare, vorbire. A

plecat în Spania pentru un Master, unde a absolvit toate materiile și a trebuit să înțeleagă și să comunice în engleză și spaniolă cu persoanele din cadrul facultatii și din afară.

27. Se mai reține că, în data de 17.05.2021, petenta a aplicat la trei joburi de pe pagina Linksoft de cariere iar în data de 18.05.2021 a fost contactată de către (HR Manager) pentru o discuție cu privire la joburile la care a aplicat, și anume faptul că nu a fost selectată în următoarea etapă a procesului de selecție pentru joburile indicate mai sus.

28. De asemenea, Colegiul director mai reține că LINKSOFT- Bussiness Solution Development S.R.L. lansează în luna mai 2021 procesul de recrutare pentru ocuparea a trei posturi în cadrul societății, respectiv Junior Business Consultant, IT Technical Support Specialist și Junior CRM Developer. Fiecare dintre aceste posturi presupuneau o serie de aptitudini și competențe specifice, potrivit descrierii fiecărui post publicat pe site-ul Linksoft, pe care partea reclamată urmărea să le regasească în CV-urile, recomandările și în cadrul interviurilor purtate cu candidații înscriși.

29. În acest sens, în data de 18.05.2021, partea reclamată a invitat petenta pentru susținerea unui prin interviu, telefonic, cu d.na, Manager HR în cadrul societății. Urmare a interviului astfel derulat, societatea a considerat că petenta nu întrunește toate condițiile obiective prevăzute în descrierile posturilor și capabilitățile pe care fiecare post în parte le necesită. Din acest motiv, petenta nu a fost selectată pentru a putea merge în următoarea etapă de interviu.

30. Din probatoriul depus se mai reține faptul că, în cadrul procesului de recrutare pe care l-a desfășurat partea reclamată în perioada octombrie 2020 - iunie 2021, au fost interviuate un număr de 650-700 de persoane dintre care au fost selectați aproximativ 110 candidați pentru interviul preliminar (printre care se numără și petenta), iar numai 6 candidați au fost efectiv angajați, prin urmare, cerințele obiective aferente posturilor la care aceasta a aplicat au reprezentat motivul pentru care petenta nu a fost selectată la următoarea etapă a procesului de recrutare.

31. Decizia de a nu fi selectată pentru un interviu, a fost una obiectivă, având în vedere faptul că petenta nu cunoștea toate limbajele de programare cerute în descrierea joburilor, Societatea implementând un proces de recrutare complex, constând în mai multe etape de selecție a candidaților, care presupun, în principal:

- analiza profilului candidaților prin examinarea candidaților – examinare CV, recomandări, certificări etc.
- interacțiunea cu candidații – abilități de relaționare, comunicare
- interviul tehnic – evaluare proicete în care au mai lucrat, rolul în noua activitate, testare competențe
- discuția finală – integrarea candidaților în echipă, oferta financiară, beneficii.

32. Anexat punctului de vedere partea reclamată a depus fișa de post aferente celor trei joburi.

33. Prin urmare, raportat la aspectele sesizate, criteriile impuse de către partea reclamată sunt justificate obiectiv, prin urmare motivul invocat de către petentă, și anume cele susținute de către aceasta ca fiind legate de un istoric medical personal, nu au reprezentat motivul neinvitării petentei într-o altă etapă a procesului de selecție, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, întrucât cerința este justificată obiectiv conform art. 5 din O.G. nr. 137/2000

(este cerință profesională). Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

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 unanimitatea 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), respectiv art. 5 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru
GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

Redactat la data de 25.08.2022

Motivele de fapt și de drept: P.C.S. și V.F.

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