



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 273 din 10.09.2025

Dosar nr.: 238/2023

Petiția nr.: 2850/13.04.2023

Petent(ă): [Zaharia Nadia-Alexandra.....](#)

Reclamat(ă): DTR Draxlmaier Sisteme Tehnice România S.R.L.-în continuare R1

Autoliv România S.R.L.- în continuare R2

Schaeffler România S.R.L.-în continuare R3

Dexion Storage Solutions S.R.L.- în continuare R4

Obiect: petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare, în sensul că a aplicat pe site-urile celor patru societăți reclamate pentru poziția de Project Manager, nefiind recrutată în vederea angajării, invocând următoarele criterii: *„Campion Catia la nivel global; juriu si organizator la Romanian Info fashion și că este model si a câștigat un concurs de frumusețe, fiind cunoscuta la nivel mondial ca fiind cea mai frumoasa inginera din Romania”*.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. [Zaharia Nadia-Alexandra.....](#), domiciliată în Mun. Brașov str. [B-dul 15 Noiembrie.....](#) nr. [98.....](#), sc. [C.....](#), apt. [40.....](#), județul Brașov.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. DTR Draxlmaier Sisteme Tehnice România S.R.L. prin reprezentant legal, cu sediul în oraș Codlea str. Vulcanului nr.15, județul Brașov.

3. Autoliv România S.R.L.- prin reprezentant legal, cu sediul în Mun. Brașov str. Bucegi nr. 8C, județul Brașov.

4. Schaeffler România S.R.L.- prin reprezentant legal, cu sediul în Cristian str. Al. Schaeffler nr.3C, județul Brașov.

5. Dexion Storage Solutions S.R.L. – prin reprezentant legal, cu sediul în Râșnov str. 1 decembrie 1918 nr. 8C, județul Brașov.

II. Citarea părților

6. 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, sens în care s-au emis adresele înregistrate sub nr. 3822/19.05.2023, prin care a fost citată petenta și părțile reclamate, pentru data de 13.06.2023, dată la care s-a prezentat petenta și părțile reclamate R2 și R4.

7. Totodată prin adresa înregistrată sub nr. 2850/27.04.2023, i s-a solicitat petentei să



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATERICA**
DISCRIMINĂRII

Pagina 1 din 13

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

precizeze criteriul în baza căruia se consideră discriminată.

8. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. Prin petiția nr. 2850/27.04.2023, petenta reclamă faptul că și-a depus candidatura pentru postul de project manager, post ce se regăsea pe site-urile- celor patru societăți reclamate, fiindu-i respinsă candidatură.

10. Petenta se consideră discriminată pe criteriul profesional, având în vedere că în luna martie 2022 a fost acreditată legal de către concernul Dassault Systems ca și campion Catia la nivel global, în urma câștigării unui concurs internațional, fiind acreditată pentru toate firmele care proiectează în programul Catia. Totodată reclamă că a fost publicată ca și campion pe site-urile auto la nivel global.

11. Petenta susține că în viața personală începând cu Decembrie 2022, este în juriu și organizator la Romanian Info Fashion, organizând concursurile de frumusețe prin care se alege Miss România, Miss Supranațional, fiind cunoscută la nivel mondial ca fiind cea mai frumoasă ingineră din —România, câștigând și un concurs de frumusețe.

12. Menționează că în data de 13.02.2023 a trimis direct mail la departamentul HR din cadrul părții reclamate R1, fiind îndrumată să aplice direct pe site-ul web al companiei pentru postul de Tool Engineering Project Manager, fiind respinsă a doua zi. Tot pe site-ul web al companiei a aplicat și pentru postul de Șef Project Dezvoltare Echipamente, fiindu-i respinsă și această candidatură.

13. Petenta susține că a încercat să medieze situația, trimițând un mail la departamentul HR al părții reclamate R1, solicitând explicații pentru cele două candidaturi respinse, menționând că era calificată pentru cele două posturi. Din cadrul companiei i s-a comunicat că o să fie sunată pentru a stabili programarea pentru interviu, lucru care nu s-a întâmplat.

14. În luna martie 2023, a aplicat pe site-ul web al părții reclamate R2, pentru poziția de Project Manager, neprimind în acest sens niciun răspuns. Totodată arată că și în luna decembrie 2022 a aplicat tot în cadrul companiei, pentru aceeași poziție, dar nu i s-a comunicat niciun răspuns.

15. Petenta menționează că în data de 15.03.2023, a aplicat pe site-ul web al părții reclamate R3 pentru poziția de Project Manager, dar nu a fost contactă și nici nu a primit vreun răspuns cu privire la candidatura sa .

16. Petenta precizează că în data de 06.02.2023, a aplicat pe site-ul web al părții reclamate R4, pentru poziția de Product Development Manager, dar nu a fost contactată și nici nu a primit răspuns cu privire la candidatura sa.

17. Susține că există o înțelegere tacită între multinaționale, prin aere-care se impun reguli tacite pe piața muncii, prin care se înțelege să elimine de pe piață anumiți angajați care deranjează din orice motiv, temeinic, legal sau nu.



18. Arată că prin acțiunile părților reclamate i se încalcă dreptul la muncă și viață, dreptul la egalitatea de șanse, deși are o calificare și vechime de peste 10 ani în domeniul auto, îndeplinind condițiile cerute pentru posturile respective.

19. Petenta depune la dosarul cauzei actele de studiu în domeniul auto, acreditarea Campion Catia, CV-ul, aplicațiile pentru posturile de angajare, dovada jurizării la Romanian Info Fashion.

20. Petenta depune la dosarul cauzei concluzii scrise înregistrate sub nr. 4725/26.06.2023, în care precizează că un al 3-lea criteriu de discriminare în sensul că, - ca hobby, de la sfârșitul lunii Mai 2023 a fost numită High Tech PR Manager la televiziunea lubim Brașovul, unde prezintă noutățile din domeniul autovehicule cat si IT pe postul de televiziune cat si online pe iubimbrasovul.tv. Arată că a- fost prezentă la VIP la inaugurarea aeroportului Ghimbav-Brasov ca reprezentant PR tehnic manager, a apărut public pe online, ziare si televiziuni.

21. Susține faptul că ~~multinaționalele~~ multinaționalele au un număr mare de angajați, dar nu îi califică ca fiind mai buni profesional decât sine. În fapt, părțile reclamate R2 și R4, confecționează rafturi, respectiv centuri de siguranță, care sunt piese mici de metal, de dificultate/competența tehnică mică, comparativ cu dispozitivele și piesele de gabarit 4m*3.5m*2m și de dificultate mare pe care le-a făcut de peste 10 ani experiența și unde trebuie calculate fiecare ambutisare, îndoire, gura de tăiere, rezistența în timp a dispozitivului/pieseii, câte piese produce pe minut și ce ciclu de viață are matrita sau piesa.

22. Precizează că terminat cea mai grea specializare Automotive Engineering (Autovehicule Rutiere cu predare doar în limba engleză) la zi bugetat, gratis, la Universitatea Transilvania Brașov și master în Managementul Proiectelor Europene absolvit cu media 9.98 șefa de promoție, care îi oferă titlul de Manager de departament European.

23. Menționează că între timp partea reclamată R1 i-a răspuns la cererea de colaborare pe firma, urmând să fie partener-furnizor cu aceștia. Partea reclamată R1 a mai scos o dată la concurs postul de Tool Equipment Manager, i-au acceptat candidatura și la final în data de 29 Mai i-a fost comunicat ca " *din motive care ~~țin~~ de planificare internă, rolul pentru care ~~ai~~ aplicat este momentan în standby*".

24. Menționează că susținerile- părții reclamate R2 sunt nefondate, întrucât aceștia au început să înființeze o nouă echipă de matrițe, deși nu este specializarea acestora ci exact specializarea sa. Nu a fost chemată la interviu și nici la vreo colaborare deoarece societatea nu-i răspunde. Intențiile acestora fiind de a o elimina de pe piață și ca angajat și ca firma.

25. Arată că a lucrat în trecut în cadrul părții reclamate R2, fiind forțată să demisioneze iar. Pe motivul motivarea foii de demisie, scrie " așa a decis colectivul conducerii".

26. Precizează că afirmațiile nefondate ale părții reclamate R4, menționate în punctul de vedere depus la dosarul cauzei, cum că " CV-ul petentei întrunea cerințele minime ale postului de inginer mecanic" și " rezultate slabe la testul Autocad și răspunsuri tehnice nesatisfăcătoare și lacunare" nu i-au fost aduse la cunoștință și solicită să fie respinse ca nefondate și nedovedibile. În fapt postul era un job cu contract determinat pe 6 luni și care se desfășura remote de acasă, comunicându-le acestora- la interviu încă de la început că dorește să lucreze în paralel cu dezvoltarea firmei sale și doar pe perioada contractuală de 6 luni.



27. Arată că îndeplinea cerințele privind condițiile posturilor respective, având o vechime de peste 10 ani în domeniu.

28. Petenta depune înscrisuri la dosarul cauzei.

Susținerile părții reclamate

29. Partea reclamată R1 depune la dosarul cauzei punct de vedere și note scrise, înregistrate sub nr. 4336/12.06.2023, în care solicită respingerea petiției ca neîntemeiat.

30. Arată că petenta a aplicat în Februarie 2023 pentru doua dintre posturile deschise de Societate. A primit un mesaj prin care a fost informată ca procesul de recrutare și selecție va continua cu alți candidați, urmare a respingerii candidaturii a solicitat explicații suplimentare, ~~E~~ echipa de recrutare a ~~S~~ Societății, a contactat-o telefonic pe petentă în data de 20.02.2023 pentru a-i oferi feedback-ul/răspunsul negativ, în cadrul discuției, i-a fost menționat faptul că momentan profilul tehnic căutat este diferit față de experiența pe care o are, dumea ei fiind mai mult concentrată pe zona de proiectare. Acesta a fost informată că poate aplica și pentru alte roluri iar, în măsura în care este ~~petrivita~~ potrivită societății, va fi contactată. În urma acestei discuții, ~~Petenta~~ petenta a mai aplicat pe un alt rol care este momentan în stand-by, procesele de recrutare fiind suspendate din motive care țin de planificare internă. Și aici a primit un e-mail de înștiințare cu privire la statusul proiectului.

31. Procesul de recrutare și selecție este un proces vast. Pentru ocuparea unei poziții deschise, recrutorii analizează un număr foarte mare de CV-uri și scrisori de intenție. Trecerea unui candidat în etapa următoare a procesului depinde foarte mult de modul în care sunt redactate aceste documente. Atenția acordată prezentării, acuratețea informațiilor furnizate și comptabilitatea candidatului cu profilul căutat sunt aspecte verificate de recrutori. Conform profilului de candidat publicat, Societatea era interesată de competențe și experiență în zona de echipamente, matrițe, mașini speciale și utilaje sau similare, nu doar pentru faza de proiectare, ci pe întreg ciclul de producție, de la faza de concept, până la execuție efectivă, livrare și punere în funcțiune la client, petenta nu a trecut în faza următoare a procesului de recrutare.

32. Societatea face parte din grupul ~~Draxlmaier~~ Drăxlmaier și are o structură de activitate și de personal complexă, cu activități eterogene, menite să acorde suport la cele mai înalte standarde în întregul proces de producție - de la prima idee până la livrare. Industria auto în ultimii ani a avut o evoluție extrem de volatilă, fiind afectată de mai mulți factori, pandemie, criza semiconductorilor, lipsa materialelor etc. Timpul este esențial în colaborarea cu clienții noștri. Orice fel de întârziere de-a lungul proceselor furnizate poate conduce la pierderea proiectelor.

33. Arată că petenta indică drept criterii de discriminare următoarele: *Campion Catia la nivel global; ~~membru, în -juriu si organizator la Romanian Info fashion~~ precum și faptul că este model si a câștigat un concurs de frumusețe, fiind cunoscuta la nivel mondial ca fiind cea mai frumoasa inginera din Romania*, criterii ce nu pot fi asimilate ca și criterii de discriminare.

34. Precizează că pe lângă faptul ca nu poate fi reținut un criteriu de discriminare conform definiției legale, scopul urmărit de societate prin procesul de recrutare este identificarea unei persoane care să dețină toate abilitățile tehnice, calificările și talentele necesare pentru a putea face față unui anumit post. În niciun caz, Societatea nu urmărește

Formatted: Indent: First line: 0 cm, Tab stops: 0,63 cm, Left

Formatted: Font: Not Bold

Formatted: No underline, Font color: Auto

Formatted: No underline



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. Calificarea petentei în domeniul Catia, nu ii da nici un fel de drepturi fata de angajații Societății.

35. Cu privire la afirmația petentei conform căreia „cunoaște că există o înțelegere tacită între multinaționale, neacreditată legal, intitulată generic business agreement, prin care se impun reguli tacite pe piața muncii și prin care se înțeleg între ei ~~sa-să~~ elimine de pe piața anumiți angajați care deranjează din orice motiv, temeinic, legal sau nu”, punctul de vedere al Societății exprimat foarte clar este că nu au ~~cunoștință~~cunoștință de astfel de practici, nu au niciun fel de înțelegere în sensul celor indicate și, mai mult respinge ferm orice fel de acuzații de acest gen.

36.—Partea reclamată R2, depune la dosarul cauzei punct de vedere, înregistrat sub nr. 4298/08.06.2023, în care solicită respingerea petiției ca neîntemeiată. Arată că petenta a aplicat în multiple rânduri pentru posturile vacante din cadrul societății, invocând faptul că acestea i se încalcă dreptul la muncă prin aceea că nu a fost selectată în vederea angajării.

36.

37. Procesul intern de recrutare al societății este unul care se parcurge în patru etape, -în cazul petentei, aceasta a parcurs procesul de recrutare din cadrul societății doar până la cea de-a doua etapă. Persoana din departamentul de HR însărcinată cu revizuirea aplicațiilor pentru postul de Project Manager aflat vacant la data la care ~~p~~Petenta a aplicat (data de 23.03.2023), a considerat faptul că aplicația acesteia nu întrunește condițiile necesare pentru a continua procesul de recrutare - în speță, pentru ca petenta să fie contactată telefonic și ulterior programată în vederea unui interviu.

38. Precizează că postul de Project Manager pentru care petenta a aplicat la data de 23.03.2023 presupune întrunirea unei serii de condiții, pe care le regăsim enumerate în Fișa Postului de Project Manager. Verificarea întrunirii acestor condiții se realizează în etapa cu numărul doi din procesul de recrutare, de către persoana din departamentul de HR, prin raportare la CV-ul atașat aplicației transmise de către candidat. Neîntrunirea de către candidat a condițiilor amintite are drept consecință directă neselectarea candidatului spre a continua procesul de recrutare, fără a fi necesară justificarea deciziei în cauză. Aceasta a fost situația și în cazul petentei care, alături de numeroși alți candidați care au aplicat pentru postul de Project Manager din cadrul societății, neîntrunind condițiile pe care societatea le prevede pentru postul în cauză, nu a fost selectată în vederea continuării procesului de recrutare.

39. Precizează că aplicațiile multiple și pentru posturi diverse (Technical ~~P~~roject Manager, Project Manager, Simulation Engineer/ FEA Engineer/ Simulation Analyst) pe care petenta le-a depus într-un interval de 3 ani, s-a sesizat din partea societății faptul că petenta nu a dat dovadă de o anumită hotărâre sau determinare în aplicarea pe o anumită poziție specifică. Astfel, urmând procedura internă de recrutare după care funcționează societatea și în scopul evitării unei destabilizări emoționale a candidatei, s-a optat pentru netransmiterea de către societate a unui nou mesaj de refuz al aplicației petentei, dată fiind existența în trecut a altor 2 mesaje de refuz.

40. Menționează că faptul că petenta nu a fost selectată spre a continua procedura de recrutare și, în final, spre a semna un contract individual de muncă cu societatea reprezintă un fapt complet obiectiv, care derivă în mod logic și direct din simplul fapt al neîndeplinirii de către petenta-candidată a condițiilor impuse de către societate la angajare - condiții care nu apar în niciun

Formatted: Font: (Default) Arial, 12 pt

Formatted: Indent: First line: 0 cm, Tab stops: 0,79 cm, Left



moment ca având caracter discriminatoriu. Faptul că aceasta nu a fost selectată în vederea angajării nu poate echivala cu o încălcare a dreptului său la muncă, o astfel de premisă putând generând o concluzie absurdă precum cea a faptului că orice persoană care aplică pentru un loc de muncă ar trebui să fie angajată. Acest tip de concluzie ar încălca principiile generale de formare a contractului (prin acordul de voință al părților) și ar presupune faptul că raportul de muncă ia naștere doar la inițiativa unilaterală a viitorului angajat.

41. Arată că petenta ~~susține în cuprinsul petiției sale faptul~~preciază că a fost discriminată de către reclamată prin aceea că, în ciuda întrunirii tuturor ~~condițiilor~~condițiilor solicitate pentru postul de *Project Manager* în cadrul societății, pentru care a aplicat în data de 23.03.2023, aceasta nu a fost selectată în vederea angajării, ~~astfel~~astfel încalcându-i-se ~~astfel~~ dreptul la muncă.

42. Menționează că pentru existența unei fapte de discriminare este imperativă existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite necomparabile. În cazul semnalat de către petentă nu se poate constata un tratament diferențiat al acesteia comparat cu alte persoane în aceeași situație, care, de asemenea, neîndeplinind condițiile solicitate de către societate, nu au fost selectate în vederea angajării.

43. Partea reclamată R2 invocă prin prezentul punct de vedere **excepția obiectului vădit nefondat al petiției**, având în vedere faptul că petenta nu a înțeles să indice, respectiv să motiveze criteriile discriminatorii avute în vedere de societate cu ocazia refuzului de a o angaja.

44. Partea reclamată ~~depune a~~depus înscrisuri la dosarul cauzei.

45. Partea reclamată R3 ~~depune a~~depus un punct de vedere la dosarul cauzei, înregistrat sub nr. 4337/12.06.2023, solicită prin intermediul căruia solicită să se constate netemeinicia petiției.

46. Menționează că în ceea ce privește aplicația petentei la postul vacant de Manager de Proiect în cadrul Societății din data de 15 martie 2023, demers în urma căruia petenta nu a fost ~~contactată~~contactată de către specialistul în recrutare dedicat, postul în discuție ~~este fiind încă~~este fiind încă deschis ~~aplicanților elor interesați și, în continuare, cei interesați pot în a~~aplica pe site-ul companiei la Manager de proiect. ~~d.~~În urma aplicării la poziția în discuție, petenta a primit un răspuns automat generat de sistem prin care i s-~~ae~~ade~~adus~~adus la cunoștință, la fel ca și celorlalți ~~candidați~~candidați care au aplicat pe site-ul Societății, ca solicitarea urmează a ~~va fi analizată~~analizată și ea are ~~având~~ posibilitatea ~~sa să urmărească~~urmărească stadiul aplicației.

47. Precizează că în ceea ce ~~privește~~privește presupusa ~~înțelegere~~înțelegere între operatorii economici locali cu privire la recrutarea unor persoane, societatea nu a fost niciodată parte a unei astfel de înțelegeri și nici nu are/-a avut ~~cunoștință~~cunoștință de existența unei astfel de presupuse înțelegeri ~~între~~între angajatorii locali, societatea ~~având~~având un profil etic și de conduită la cele mai înalte standarde. Societatea înțelege și respecta legislația în materia practicilor concurențiale neloiale, reglementările privind dreptul muncii, reglementările în materie de discriminare, reglementările în materie de conformitate și, în general, toate reglementările care au legătură cu activitatea angajatorului, atât aplicate activității economice, cât și ca angajator de resursa umană.

48. Arată că, criteriile în baza cărora petenta consideră ~~ca ea~~ca ea a fost ~~discriminată~~discriminată se ~~referă~~referă la ~~viața~~viața ~~personală~~personală, iar Societatea recrutează exclusiv pe baza de ~~competențe~~competențe, ~~experiență~~experiență ~~profesională~~profesională ~~relevantă~~relevantă și ~~și~~ respectând principiul accesului liber la piața muncii.

49. Partea reclamată R3, depune înscrisuri la dosarul cauzei.

50. Partea reclamată R4 depune punct de vedere la dosarul cauzei, înregistrat sub nr. 4204/06.06.2023, prin intermediul căreia solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

Formatted: Indent: First line: 0 cm, Tab stops: 0,63 cm, Left



51. Arată că printre principale produse oferite de societate se numără rafturile pentru paleți, rafturile metalice cu polițe, mașinile de depozitare, cantilever, optimizarea spațiului de lucru, accesoriile, sistemul Compactus, rafturile cu cadre din plasă pentru muzee, sistemul Sysco, și PALOMAT. Programele folosite în activitatea societății sunt CAD 2D/3D/Autocad. Precizează că nu lucrează în programul CATIA, în care petenta susține că a fost acreditată Campion la nivel global. CATIA este utilizată în special în sectoarele auto și aerospațial.

52. Menționează că poziția de Product Development Manager (*Manager Dezvoltare Produs*), pentru care a aplicat petenta, a fost deschisă de Societate în mod transparent, anunțul de recrutare fiind publicat atât pe pagina oficială a societății, cât și pe alte platforme de recrutare sau sociale. De altfel, însăși petenta afirmă că a putut transmite cu ușurință aplicația pentru acest post din cadrul Societății. Atât profilul cât și așteptările aferente acestei poziții (criteriile minime) au fost cuprinse în mod transparent în anunțul de recrutare, petenta cunoscând, alături de celelalte persoane interesate, criteriile de recrutare, cu precizarea că la data redactării ~~prezentului punct~~ ~~depunctului de~~ vedere - 30.05.2023, poziția de Product Development Manager este încă deschisă, postul figurând ca vacant inclusiv în evidențele AJOFM. Criteriile minime avute în vedere de societate pentru a fi ocupată o poziție de Manager, deosebit de importantă în cadrul Societății, nu au fost întrunite până la acest moment.

53. Precizează faptul că petenta susține că a aplicat ~~la pe~~ site-ul societății în luna Februarie 2023 pentru poziția deschisă de Product Development Manager, aplicație ce a fost transmisă direct pe pagina oficială a societății. Față de faptul că petenta nu a fost contactată de societate pentru a se prezenta la un interviu de recrutare în urma căreia să fie angajată („*îmi sunt respinse și ignorate aplicațiile la locuri de muncă care se încadrează calificării mele*”), date fiind competențele sale profesionale, ~~concluzionează-apreciază~~ aceasta că Societatea ar fi ~~săvârșit~~~~săvârșit~~ fapte discriminatorii pentru care se impune a fi sancționată contravențional. Cu alte cuvinte, societatea nu ar fi selectat-o în procesul de recrutare ca urmare a aplicării unor criterii discriminatorii, fără ca aceste criterii să fie în vreun fel determinate. Nici cu referire la principiul egalității de tratament, petenta nu arată în ce fel ar fi fost acest principiu încălcat de societate prin derularea procedurii curente de recrutare. Mai mult, petenta afirmă că are cunoștință despre existența unei înțelegeri tacite între societate și alte multinaționale având ca obiect să nu o angajeze pe petentă, întrucât ar fi un angajat care deranjează (după cum însăși petenta susține).

54. Arată că societatea și petenta au mai intrat în contact în luna Iunie a anului 2022, atunci când petenta a aplicat la societate pentru poziția de Inginer mecanic. La data de 06.05.2022, în urma analizei CV-ului petentei, reprezentantul societății a revenit la petentă pentru a-i comunica data și ora la care va avea loc interviul pentru postul de Inginer dezvoltare produs/Inginer mecanic. La data de 11.05.2022, petenta s-a prezentat la interviul programat. La acest interviu, petenta a susținut un test în Autocad (reiterăm faptul că societatea nu lucrează în programul CATIA). Rezultatele nesatisfăcătoare ale testului coroborat cu răspunsurile lacunare la întrebările tehnice adresate de interviuatori au condus la decizia Societății de a nu continua procesul de recrutare cu petenta și deci, de a nu o angaja pe acesta pentru poziția pentru care a aplicat și a fost chemată la interviu. Față de lipsa competențelor și a cunoștințelor necesare ocupării postului, astfel cum erau cunoscute de petentă încă din cuprinsul anunțului de recrutare (în mod similar anunțului de recrutare ce face obiectul prezentei petiții), în Iunie 2022, societatea a luat decizia fermă de a nu colabora cu petenta, aspect ce i-a fost comunicat telefonic acesteia la data de 13.05.2022.



55. Precizează că la data de 06.02.2023, petenta a aplicat în cadrul societății de data aceasta pentru poziția de Product Development Manager (Manager Dezvoltare Produs). De data aceasta, în 2023, în urma analizării CV-ului, s-a constatat de către persoanele abilitate să gestioneze procesul de recrutare, că petenta nu îndeplinește cerințele minime cuprinse în anunțul de recrutare. Petenta nu a fost selectată întrucât nu îndeplinea cerința de *Minimum 3 years of experience managing technical design teams*, un criteriu care încă cântărește mult pentru Societate, în condițiile ocupării unei poziții de nivelului celei ce face obiectul prezentei discuții. Dovada importanței criteriilor minime de recrutare rezultă inclusiv din faptul că la momentul actual, postul de Product Development Manager este încă vacant. Societatea nu a identificat încă (din Februarie și până în Mai) niciun candidat care să întrunească aceste cerințe minime, astfel că procesul de recrutare este în curs de derulare.

56. Arată că petenta nu indică care este criteriul de discriminare folosit de societate pentru a nu o selecta pentru a parcurge procesul de recrutare. Menționează în acest context că cel puțin referitor la societate, petenta se plânge de faptul că i-a fost respinsă sau ignorată aplicația și că acest comportament ar viza-o exclusiv pe aceasta. Or, Specialistul Resurse Umane al societății i-a confirmat acesteia telefonic primirea aplicației urmând ca doar în cazul în care ar fi fost selectată, să fie contactată de Societate pentru a parcurge etapele, aceeași procedură a fost urmată și pentru ceilalți aplicanți. Faptul că nu a fost comunicat petentei că nu se califică pentru poziția de Product Development Manager nu înseamnă că există un criteriu de discriminare față de aceasta sau ca i-a fost aplicat un tratament inechitabil.

57. Susținerea conform căreia există o înțelegere tacită între societate și alte multinaționale pentru a nu o angaja pe petentă întrucât este o persoană care deranjează (noțiune pe care petenta nu o definește) este, de asemenea, nedovedită, deși petenta putea recurge la orice mijloc de probă. Este împotriva standardului profesional și moral al societății orice asemenea practică, nu a participat și nu va participa la nicio astfel de înțelegere.

58. Arată că decizia cu privire la selectarea respectiv angajarea unui candidat ce a aplicat pentru o poziție deschisă este o prerogativă a societății angajatoare, aceasta fiind și cea care își stabilește criteriile minime și profilul profesional dar și uman al viitorului său angajat. A considera contrariul înseamnă a devalida dreptul angajatorului de a desfășura activitate economică și a-și organiza această activitate economică conform propriilor convingeri, nevoi, target-uri.

IV. Cadrul legal aplicabil

~~59.~~ Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

59.

✓ Constituția României

Art. 1

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4

Formatted: Tab stops: 0,63 cm, Left

Formatted: Indent: Left: 0 cm, Hanging: 0,48 cm, Space After: 0 pt, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 1,59 cm + Indent at: 2,22 cm, Tab stops: 0,63 cm, Left + Not at 0,75 cm

Formatted: List Paragraph



„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Formatted: List Paragraph

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Formatted: List Paragraph

✓ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„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 sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

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.”

Formatted: Normal, Justified, Tab stops: 0,5 cm, Left + 0,75 cm, Left + Not at 0 cm

V. Motivele de fapt și de drept

60. Pe fondul cauzei, în analiza faptelor prezentate, Colegiul director al CNCD reține că petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare, în sensul că a aplicat pe site-urile celor patru societăți pentru poziția de Project Manager, nefiind recrutată în vederea angajării.

Formatted: Indent: First line: 0 cm, Tab stops: 0,63 cm, Left

61. Colegiul Director urmează să unească excepția lipsei obiectului vădit nefondat al petiției cu fondul, invocată de către partea reclamată R2 în punctul de vedere depus la dosarul cauzei, apreciind că pentru analizarea acestei excepții se vor analiza aceeași probe ca cele pentru analizarea pe fond a petiției.

61.

Formatted: Indent: First line: 0 cm, Tab stops: 0,63 cm, Left

62. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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.

Formatted: Indent: Left: 0 cm, First line: 0 cm, Space After: 0 pt, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 1,59 cm + Indent at: 2,22 cm, Widow/Orphan control, Tab stops: 0,5 cm, Left + Not at -0,16 cm + 0,16 cm + 0,79 cm



62.

63.63. Astfel, Colegiul director analizează 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în 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.

64. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

65. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de petentă, se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

66. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare a faptului că petenta a aplicat pe pe site-urile celor patru societăți reclamate pentru poziția de Project Manager, nefiind recrutată în vederea angajării, motivând ca și criterii de discriminare „*Campion Catia*”, „*cea mai frumoasă ingineră din România*” cât și „*persoană VIP*”.

67. Colegiul director reține faptul că din analiza susținerilor petentei, aceasta invocă- faptul că ar fi fost discriminată pe criterii ce țin de notorietatea personală, respectiv calitatea de „Campion Catia”, „cea mai frumoasă ingineră din România” cât și „persoană VIP”, susținând că aceste aspecte ar fi determinat neangajarea sa pe postul de Project Manager, în cadrul celor patru societăți reclamate, la care a aplicat.

68. Colegiul director ia act de probatoriu depus la dosar de către părți, iar din analiza acestuia rezultă faptul că petenta a participat la procesul de recrutare, însă nu a promovat

Formatted: Font: (Default) Arial, 12 pt, Not Bold

Formatted: Font: (Default) Arial, 12 pt

Formatted: List Paragraph, Indent: Left: 0 cm, First line: 0 cm, Add space between paragraphs of the same style, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 1,59 cm + Indent at: 2,22 cm, Widow/Orphan control, Tab stops: 0,5 cm, Left + Not at -0,16 cm + 0,16 cm + 0,79 cm

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic

Formatted: Font: Italic



testele/etapele de selecție organizate de angajatori, motiv pentru care nu a fost selectată în vederea angajării.

69. Colegiul Director constată că faptele relatate nu fac dovada existenței unei legături de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și rezultatul procedurilor de selecție. Neangajarea nu este fundamentată pe criterii ce țin de notorietatea sau imaginea publică a petentei, ci pe criterii obiective stabilite de angajatori (rezultatele testelor și evaluările profesionale).

70. Raportul de discriminare presupune existența a cel puțin două persoane care sunt titularii unui drept subiectiv identic, însă uneia îi este restrâns, înlăturat exercițiul lui în baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege.

71. Prin urmare, reîterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriile invocate de către petentă și fapta reclamată.

___ 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. Unește excepția lipsei obiectului vădit nefondat al petiției cu fondul, invocată de către partea reclamată R2 în punctul de vedere depus la dosarul cauzei.

2. Pe fondul cauzei, n~~Nu~~ se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *(lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă)*;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Formatted: Justified, None, Don't add space between paragraphs of the same style, Tab stops: -0,16 cm, Left + 0,63 cm, Left + Not at 0,48 cm + 15,87 cm

Formatted: Font: Italic



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 ședința de deliberări au fost:

BABUȘ RADU - Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

~~MOȚA MARIA~~ - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Formatted: Tab stops: 12,38 cm, Left

Redactată și motivată: M.A.
Data redactării: 16.09.2025

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ*, constituie de drept titlu executoriu.



CONSILIUL NAȚIONAL
pentru **COMBATEREA**
DISCRIMINĂRII

Pagina 13 din 13

Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro  www.cncd.ro