



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 422
din 16.09.2015

Dosar nr.: 528/2014

Petiția nr.: 5860/02.09.2014

Petent: M.B.

Reclamați: S.C. Best Jobs Recrutare S.A.
S.C. Olteanu și Asociații SRL

Obiect: publicarea unui anunț de angajare pe site-ul bestjobs.ro fiind evidențiate criteriile gen și vârstă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. M.B. , domiciliat în ..

I.2. Numele și sediul reclamatorilor

I.2.1. S.C. Best Jobs Recrutare S.A., cu sediul în Târgu Mureș, str. Mihai Eminescu, nr. 48, et. 1, Județul Mureș, prin reprezentant legal B.Z. , consilier juridic.

I.2.2. S.C. Olteanu și Asociații SRL, cu sediul în București, str. Mendeleev, nr. 8, bl. 1, ap. 1, Sector 1, reprezentată convențional de avocat G.O.R. , cu sediul ales la Cabinet de Avocat G.O.R. , ...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la publicarea unui anunț de angajare pe site-ul bestjobs.ro, în luna mai 2014. Prin anunțul respectiv erau solicitate exclusiv persoane de gen feminin cu vârsta cuprinsă între 25 și 35 ani. Anunțul reclamat se referea la postul de contabil în cadrul unui birou de consultanță fiscală. Petentul a transmis un email angajatorului prin care a întrebat dacă poate aplica. Totodată, petentul arată faptul că nu a aplicat pentru acel post.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Astfel s-a procedat la citarea părților pentru data de 08.12.2014 la sediul CNCD, fiind prezent petentul căruia i s-a înmănat punctul de vedere formulat de către primul reclamat.

3.3. Datorită lipsei de procedură cu cea de-a a doua parte reclamată, s-a procedat la acordarea unui nou termen, pentru data de 23.03.2015, fiind transmis punctul de vedere formulat de către a doua parte reclamată.

3.4. Punctul de vedere a fost comunicat petentului.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul a sesizat C.N.C.D. cu privire la anunțul publicat pe site-ul de recrutare, anunț al cărui beneficiar era a doua parte reclamată .

4.1.2. Anunțul respectiv se referea la postul de contabilă în cadrul unei societăți de consultanță financiară.

4.1.3. Cerințele constau în studii economice superioare, experiență în domeniul contabil, cunoașterea programelor de contabilitate și vârsta cuprinsă între 25-35 ani.

4.1.4. Petentul arată faptul că a transmis un mail prin care a întrebat dacă poate aplica, petentul având vârsta de 38 ani. Petentul arată faptul că nu a primit niciun răspuns la e-mail dar nici nu a aplicat pentru postul respectiv.

4.1.5. Prezent la audieri, petentul a arătat faptul că este de profesie economist, ulterior depunând și o copie a diplomei de licență.

Susținerile părții reclamate S.C. Best Jobs Recrutare S.A.

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, reclamata a invocat lipsa calității procesuale pasive. Mai mult, arată faptul că petentul a înțeles să formuleze petiția doar împotriva firmei de consultanță fiscală.

4.2.2. Petentul nu a invocat că ar fi fost discriminat de către prezenta reclamată, invocarea și alăturarea unor extrase de pe site-ul de recrutare având doar rolul de a proba afirmațiile sale.

4.2.3. Petiția vizează strict presupusele fapte comise de o terță persoană.

4.2.4. Cu privire la excepția lipsei calității procesuale active, excepție invocată din oficiu, solicită admiterea acesteia având în vedere faptul că petentul nu a aplicat pentru postul respectiv.

4.2.5. În fapt, firma de consultanță fiscală, prin reprezentantul său legal a înregistrat un cont de utilizator. La momentul expirării perioadei de grație, având în vedere faptul că respectiva societate comercială nu a dorit continuarea relațiilor contractuale, s-a procedat la blocarea contului de utilizator și la eliminarea anunțului postat.

4.2.6. Obiectul de activitate se manifestă strict în domeniul publicității on-line, nefiind implicat în procesul de selecție și recrutare. Este vorba despre o platformă on-line pusă la dispoziția angajatorilor de a publica anunțurile de angajare.

4.2.7. Întrucât reclamata nu se implică și nu stabilește criteriile de selecție a candidaților, aspecte aflate la latitudinea angajatorilor, solicită admiterea excepțiilor invocate.

4.2.8. Cu privire la fondul petiției, respectiv la cerințele postului respectiv, se arată faptul că cerințele respective nu au un caracter eliminatoriu, putând aplica și persoanele care nu s-ar încadra în categoriile enumerate, cerințele enumerate arătând caracteristicile candidatului ideal.

4.2.9. Având în vedere faptul că postul este de contabil, nivel senior, limita inferioară de vârstă este justificată implicând o experiență profesională. Cu privire la limita superioară aceasta ar fi avut doar un caracter orientativ.

4.2.10. De altfel petentul nici nu a mai aplicat pentru post, aspect specificat în petiție.

4.2.11. Cu privire la o presupusă discriminare pe criteriu de gen, se arată faptul că descrierea postului nu specifică sexul persoanelor indicate pentru ocuparea respectivei

funcții. Menționarea în titlul anunțului a funcției cu genul feminin nu poate fi de natură a indica o discriminare pe criteriu de sex.

Sușinerile reclamatei SC Olteanu și Asociații SRL.

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat, este invocată lipsa de interes a petentului în formularea petiției.

4.3.2. Deși petentul formulează o petiție recunoaște faptul că nu legătură cu aplicarea pentru un post urmată de o respingere sau un refuz, neavând vreodată calitatea de candidat pentru acest post.

4.3.3. Petentul nu a suferit o discriminare, justificându-și petiția prin faptul că C.N.C.D. poate totuși să se autoseseze.

4.3.4. Petentul nu a fost împiedicat să aplice pentru acel post fapt ce rezultă chiar din răspunsul său, dar și din calitatea pe care o deține la firma concurentă.

4.3.5. Cu privire la discriminarea pe categorie de gen, din analiza anunțului rezultă cu certitudine că nu există o discriminare pe categorie de sex. Niciunde în anunț, nu se face referire doar la persoanele de sex feminin fiind folosiți termenii de „absolvent”, „persoane”.

4.3.6. Pentru postul respectiv au aplicat atât persoane de sex masculin cât și de gen feminin, fapt ce dovedește inexistența unei fapte de discriminare.

4.3.7. Cu privire la categoria de vârstă aceasta a fost precizată cu caracter orientativ, pentru post aplicând și persoane care nu se încadrau în limitele respective.

4.3.8. Vârsta nu a fost specificată ca și condiție esențială și eliminatorie pentru candidați.

4.3.9. Acelui anunț nu i s-a mai dat curs, nefiind angajată nicio persoană.

4.3.10. În situația în care ar fi respinse toate apărările și s-ar constata existența unei fapte de discriminare, se solicită acordarea cel mult a unui avertisment, ținându-se cont de faptul că nu a fost discriminată nicio persoană, societatea reclamată nu a mai fost reclamată pentru săvârșirea vreunei fapte de discriminare, societatea nu a fost niciodată sancționată contravențional sau penal iar anunțul a cuprins doar informații orientative pentru aplicanți.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director, în urma analizei petiției, reține faptul că petentul a reclamat un anunț postat on-line purtând titlul *Birou de consultanță fiscală angajează contabilă*. Cerințele postului se referă la experiență în domeniul contabil, studii superioare, cunoașterea programelor de contabilitate, capacitate de organizare și atenții la detalii precum și vârsta cuprinsă între 25-30 ani. Partea reclamată arată faptul că modul de formulare a anunțului nu a fost de natură a împiedica aplicarea pentru postul respectiv atât a persoanelor de gen masculin cât și feminin, neafiate în limitele de vârstă enunțate. De altfel petentul nici nu aplicat pentru postul respectiv. Se mai arată faptul că în cele din urmă s-a renunțat la angajarea vreunei persoane.

5.2. În drept, luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția lipsei calității procesuale active a petentului, invocată din oficiu. În acest sens, Colegiul director reține că în speță se invocă o posibilă faptă de discriminare prin publicarea anunțurilor pe site-ul de recrutare, în general, iar în special fiind reclamat un anunț publicat de către un birou de consultanță fiscală pentru postul de „contabilă”, „cu vârsta cuprinsă între 25 și 35 ani”.

5.3. Conform prevederilor art. 5 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor: „Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare **împotriva sa**”

5.4. Potrivit dispozițiilor art.7 alin. 1 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor “persoana interesată este fie

persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una din persoanele prevăzute la art. 8 alin.1 și 2 sau alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare”.

5.5. Analizând situația prezentată, Colegiul director urmează a respinge excepția lipsei calității procesuale active, excepție invocată din oficiu, apreciind faptul că petentul a demonstrat existența unei vătămări, fiind contabil și contactând al doilea reclamat cu privire la limita de vârstă. Chiar dacă nu a aplicat pentru postul respectiv, Colegiul reține calitatea procesuală activă a petentului.

5.6. Colegiul director urmează a analiza și cea de a doua excepție, invocată de către prima parte reclamată, respectiv lipsa calității procesuale pasive. În argumentarea excepției invocate, reclamatul arată faptul că utilizatorii au conturi proprii, fiind direct răspunzători cu privire la anunțurile publicate. Colegiul urmează a respinge această excepție apreciind faptul că răspund în solidar ambele reclamate, atât beneficiarul anunțului de recrutare cât și deținătorul platformei pe care s-a publicat respectivul anunț.

5.7. Cu privire la excepția lipsei de interes, invocată de către a doua parte reclamată, Colegiul director, analizând petiția și documentația aflată în dosar, apreciază faptul că petentul și-a demonstrat interesul datorită pregătirii sale precum și a faptului că și-a manifestat intenția de a aplica pentru postul respectiv.

5.8. Pe fond, în fapt, Colegiul reține condițiile impuse prin anunțul de angajare, publicat on-line și anume: **“birou de consultanță fiscală angajează contabilă....cu vârsta cuprinsă între 25-35 ani”**.

5.9. În drept, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

5.10. Astfel, potrivit prevederilor art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000R și actualizată, “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”.

5.11. Prevederile art. 2 alin. 3 arată faptul că “Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.” art. 2 alin. 4 din același act normativ, definesc “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”.

5.12. Se mai rețin și prevederile art. 8, alin. 2 “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).”

5.13. 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, prevăd ca 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”.

5.14. 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. Astfel, cerințele impuse de angajator corelativ postului de contabilă cu vârsta cuprinsă între 25-35 ani, în prezenta speță, trebuie analizate sub incidența unor caracteristici profesionale veritabile și determinate în sensul unor cerințe ocupaționale specifice.

5.15. Având în vedere situația de fapt și prevederile legale incidente, Colegiul director reține că aceste condiții impuse de persoana angajatoare nu constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, obiectivul fiind nelegitim. Persoana care a dat anunțul de angajare a precizat foarte clar că dorește o persoană cu vârsta cuprinsă între 25-35 ani. Astfel, aceste criteriile/cerințele impuse printr-un astfel de anunț încalcă dreptul la muncă al persoanelor care nu se încadrează într-o anumită limită de vârstă (25-35 ani) și în subsidiar al persoanelor de genul masculin (cerință cuprinsă chiar în titlul anunțului). Pe de altă parte în anunțul respectiv se prevede faptul că doar persoanele selectate vor fi contactate, element de natură a descuraja depunerea cv-urilor persoanelor care nu se încadrează în cerințele postului respectiv.

5.16. În ceea ce privește platforma de recrutare, așa cum arătam în motivarea respingerii excepției lipsei calității procesuale pasive, Colegiul director reține că justificarea acestuia de a publica toate anunțurile formulate de către utilizatori, pentru a nu fi acuzați de discriminare, nu este rezonabilă și nici obiectivă. În prezenta speță nu se face vorbire re refuzul de a publica un anunț ci de cuprinsul unui anunț, care trebuie verificat. Prin urmare, prima reclamantă are obligația și posibilitatea de a verifica conținutul anunțurilor pe care le publică. Acest model de anunțuri trebuie atent urmărite/ supravegheate și eliminate, în vederea evitării situațiilor în cauză.

5.17. Prin comportamentul pasiv al platformei de recrutare on line (art. 2 alin 4 din OG nr. 137/2000 R și actualizată), respectiv de a nu verifica conținutul acestui anunț, s-au creat efecte care favorizează ori defavorizează nejustificat o persoană, pe criteriu de gen și vârstă, dar care au fost descurajate de a aplica pentru postul respectiv, fiind descurajate chiar din modul în care a fost conceput și publicat anunțul respectiv.

5.18. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține în sarcina celei de-a doua reclamante fapta săvârșită prin încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1, alin. 3 și alin. 4 coroborat cu art. 8 alin 2 din OG nr. 137/2000, iar în sarcina platformei de recrutare art. 2 alin. 4.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE

1. Respingerea excepției lipsei calității procesuale active, excepție invocată din oficiu.
2. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive, excepție invocată de către prima parte reclamată.
3. Respingerea excepției lipsei de interes invocată de către cea de a doua parte reclamată.
4. Faptele prezentate intră sub incidența art. 2, alin. 1, alin. 3 și alin. 4 și a art. 8 alin. 2.
5. Sancționarea cu avertisment a celor două părți reclamate, recomandându-le ca pe viitor să fie evitată formularea și publicarea unor anunțuri de natură a defavoriza nejustificat o persoană.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 12.10.2015

Redactat/Motivat: RB/TB

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP