



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
Autoritate de stat autonomă

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 12**  
**din 16.01.2019**

**Dosar nr:** 64/2018

**Petiția nr:** 648/07.02.2018

**Petent:**

**Reclamat:** Regia Autonomă de Transport Brașov S.A.

**Obiect:** procedura de organizare a concursului pentru postul de director executiv al RATBV S.A neconformă și netransparentă

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**Numele și domiciliul procedural al petentei**

1.

**Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatului**

2. Regia Autonomă de Transport Brașov S.A.

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

4. Petentul solicită CNCD să verifice procedura de organizare a concursului pentru postul de Director executiv al RATBV, procedură viciată și netransparentă, în opinia acestuia

**III. Citarea părților**

5. 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 legală de citare a părților în data de 13.03.2018.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

7. Petentul arată că în data de 28.12.2017 a depus la RATBV documentele de eligibilitate aferente candidaturii pentru postul de Director general al RATB Brașov, iar

În data de 27.12.2017 a depus documentele aferente candidaturii pentru postul de Director tehnic în cadrul RATB Braşov. Ambele candidaturi au fost confirmate pe e-mail, prin înscrierea pe lista lungă provizorie, în data de 29.12.2017, de către Comisia de selecție formată din Membri ai Consiliului de Administrație ai RATBV SA.

Având în vedere cele de mai sus, petentul susține că nu au fost precizate în anunțul de recrutare competențele, cunoștințele și abilitățile pentru profilul candidatului la funcția de Director tehnic. În profilul candidatului pentru această funcție au fost incluse atribuții de “înțelegere avansată” a modului de funcționare a autobuzelor și troleibuzelor. Această expresie “avansată” conduce la idea de expertiză înaltă, specific unui specialist/expert în domeniului șef de service și nicidecum unui Director care este manandat să conducă.

Potentul susține că același lucru s-a întâmplat și în cazul procedurii de organizare a concursului pentru postul de Director executiv.

Prin scrisoarea nr. 1339/01.02.2018, petentul a contestat media de 3,60 comunicată prin e-mail, fără nicio altă explicație și a solicitat comisiei de selecție transmiterea fișierului conținând înregistrarea audio a interviului din data de 30.01.2018, răspunsuri la mai multe întrebări, respectiv dacă s-a utilizat înregistrarea audio a interviului doar pentru petent ori pentru toți candidații, dacă RATBV a solicitat serviciile unui expert independent, așa cum prevede pachetul legislativ și dacă toți membrii comisiei de recrutare și selecție au calificarea necesară de “specialiști în recrutare și selecția resurselor umane, conform legii”.

Potentul susține că până la momentul transmiterii petiției nu a primit răspuns de la reclamat, iar procedura de organizare a concursului pentru posturile în cauză este neconformă și netransparentă.

## **Sușinerile reclamatului**

**8.** Reclamatul susține că procedura de selecție a directorilor RATBV S.A. a fost realizată în baza legislației privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice (OUG nr. 109/2011, Legea 11/2016). Toate comunicările cu concurenții au fost nediscriminatorii și transparente.

Anunțul de recrutare a fost publicat în două ziare naționale (Bursa și Capital) și pe site ul instituției [www.ratbv.ro](http://www.ratbv.ro) și nu include condiții sau criterii discriminatorii.

Dovada transparenței este faptul că petentul a candidat pentru cele două funcții de director, a avut informațiile necesare pentru a depune candidatura și a fost acceptat ca și candidat.

În cazul candidaturii la postul de Director general a fost acceptat pe lista lungă, a fost ulterior acceptat pe lista scurtă, a fost susținut și interviul și apoi i s-a comunicat și rezultatul procedurii.

În cadrul procedurii de selecție, conform legislației în vigoare și a anunțului de recrutare, candidații selectați pe lista scurtă depun Declarația de intenție.

Pentru realizarea Declarației de intenție s-a considerat oportun să se trimită direct pe e-mail fiecărui candidat de pe lista scurtă profilul candidatului, Scrisoarea de așteptări și Planul de Administrare, pentru că legislația prevede că Declarația de intenție se realizează în conformitate cu Scrisoarea de așteptări, Planul de Administrare și cu Profilul candidatului.

Precizarea din cadrul profilului candidatului la funcția de Director Tehnic că acesta trebuie să posede o înțelegere avansată a modului de funcționare a autobuzelor și troleibuzelor nu poate fi considerată discriminatorie. Specificul activității RATBV S.A. este transportul de călători, care se realizează cu autobuze și troleibuze.

Faptul că nu au fost solicitate anumite competențe nu poate fi considerat element discriminatoriu. Comitetul de Nominalizare și Remunerare din cadrul Consiliului de

Administrație al RA<sup>^</sup>TBV S.A. poate să aibă o viziune diferită privind sarcinile și importanța lor, precum și asupra posibilelor schimbări de organigramă.

Scrisoarea de așteptări este un document devenit public încă din luna iunie 2017, pe baza aceleiași scrisori de așteptare a fost făcută selecția pentru Consiliul de Administrație (iulie 2017), cât și pentru Directori (decembrie 2017 - ianuarie 2018).

Planul de Administrare a fost publicat pe site-ul [www.ratbv.ro](http://www.ratbv.ro) în secțiunea „Consiliul de Administrație”, după aprobarea sa de către AGA RATBV S.A

Atât Scrisoarea de așteptări, cât și Planul de Administrare au fost trimise pe email fiecărui candidat în momentul includerii pe lista scurtă, pentru a putea redacta Declarația de intenție.

Link <https://www.ratbv.ro/uploads/doamients/scrisoare-de-astcptari-mtbv-sa-d4c7-08f2.pdf> <https://www.ratbv.ro/uploads/documents/plaii-de-administrare-ratbv-sa-b384.pdf><https://ratbv.ro/consiliui-dc-administratie/>

9. Interveniunile cu toți candidații au fost înregistrate audio, fiecare candidat și-a dat acordul în scris pentru înregistrarea interviului.

## V. Motivele de fapt și de drept

10. Analizând faptele sesizate, 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.

11. 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.**

Potrivit articolului 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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) Tratatul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

**12.** Față de faptele sesizate, Colegiul constată că acesta nu invocă niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs această diferențiere. Chiar dacă, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma "orice alt criteriu", acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitiv pentru producerea unei fapte de discriminare.

**13.** Raportat la faptele descrise de către petent nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia reclamata a avut un comportament discriminatoriu, în opinia acestuia. Or, așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar să fie întrunite elementele de mai sus. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petentul a fost discriminat.

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 unanimitate de voturi** ale 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 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă criteriu;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

### **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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIANA - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

**Data redactării 21.01.2019**

**Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc  
Angelica Paraschiv Gergely**

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