



**HOTĂRÂREA nr. 354
din 24.06.2019**

Dosar nr.: 791/2018

Petiția nr.: 7402/29.06.2018

Petent: .

Reclamată: S.C. Compania Regională de Apă S.A Bacău

Obiect: condiții discriminatorii la selecția pentru funcția de director general

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

S.C. Compania Regională de Apă S.A Bacău - Str. Narciselor 14C, Bacău, județ Bacău

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră ca fiind discriminatorii condițiile de selecție pentru ocuparea funcției de Director General

III. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 7402/17.12.2018 și 7664/17.12.2018, a citat părțile pentru data 22.01.2019.

4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, reclamând condițiile de selecție pentru funcția de Director General din cadrul companiei reclamate.

6. Astfel, condiția deținerii cazierului judiciar și fiscal fără înscrisuri, vechime minimă de 5 ani în funcții de conducere sau de coordonare relevante și depunerea cererilor într-un plic închis sunt considerate ca fiind discriminatorii.

7. Petentul consideră că această practică este specifică perioadei statului totalitar când inginerii, profesorii universitari, doctorii erau condamnați pe motive imputate politic și aveau interdicții în accedere la funcții publice, după executarea pedepsei penale.

8. Deținerea unui cazier cu înscrisuri pentru o persoană care nu are interdicție de a profesa în calitate de consilier juridic sau funcții contractuale constituie o sancțiune adusă persoanelor cu studii. Drepturile și libertățile cetățenești au devenit instrumente de persecuție politică, persoanele care exprimă opinii pe bază de principii și rezultate profesionale fiind marginalizate de societate.

9. Condiția deținerii unei vechimi de minim 5 ani în funcții de conducere sau coordonare

relevante nu este prevăzută ca motiv de selecție, fiind un instrument de aplicare a discriminării între cetățeni.

10. Prin impunerea condiției de depunere a candidaturii în plic închis se încalcă dreptul de transmitere a comunicărilor on-line, prevăzute ca formă de comunicare legală.

11. În scrisoarea de intenție înaintată reclamatei, în vederea înscrierii pentru selecția la funcției de director general, petentul a specificat faptul că este absolvent de studii superioare cu diplomă de licență în anul 2000, că are experiență profesională de 10 ani în domeniul profesiei de consilier juridic, experiență de 5 ani în domeniul activităților de aviație militară și o vechime în funcție de conducere mai mare de 3 ani, deținând funcția de director general/administrator în societăți comerciale de tip SRL cu număr mediu de 9-10 ani. Totodată, acesta precizează că are cazier judiciar, obținut ca urmare a folosirii denumirii fără drept de Barou, în urma exercitării profesiei de avocat în cadrul unui nou barou, înființat în temeiul unei hotărâri judecătorești, pentru care a fost pedepsit cu 2 ani de închisoare precum și o nouă hotărâre judecătorească definitivă, prin care pentru același tip de fapte, exercitate în aceleași condiții și prin aceleași mijloace, a fost achitat, în condițiile exercitării profesiei de avocat în cadrul aceluiasi Barou Bacău din cadrul Uniunii Naționale a Barourilor din România, în care a activat ca decan, timp de 10 ani de zile, cu începere din 15.07.2014, până la 17.12.2018.

12. Totodată, petentul precizează că nu are nicio interdicție în vederea ocupării funcțiilor publice contractuale și nici a funcțiilor juridice.

Susținerile reclamatului

13. Reclamatul, în punctul său de vedere nr. 247/21.01.2019, precizează că a demarat procedura de selecție pentru funcția de Director General, în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice.

14. Prin decizie a Consiliului de Administrație s-a stabilit ca selecția să fie efectuată de către Comitetul de nominalizare și remunerare, asistat de un expert independent, specialist în recrutarea și selecția personalului.

15. Procesul de evaluare și selecție a fost conceput astfel încât să conducă la buna realizare a demersurilor prevăzute de lege pentru recomandarea candidaților la ocuparea funcției de Director General.

16. S-a avut în vedere respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal și asumarea răspunderii.

17. În baza scrisorii de așteptări, aprobată prin ordin al conducătorului Autorității Publice Tutelare, de Municipiul Bacău ce deține 51,35739% din acțiunile societății, cât și de județul Bacău, ce deține 45,82583% din acțiunile societății, prin hotărâri de Consiliu Local, Consiliu Județean, au definit profilul Directorului General.

18. Profilul Directorului General conține criterii de selecție și evaluare, ce au fost cuprinse în anunțul de selecție, publicat în două ziare cu acoperire națională și pe site-ul societății companiei.

19. Conform HCL nr. 340/31.08.2018 a Municipiului Bacău și HCJ nr. 174/31.08.2018 a Județului Bacău, cerințele generale pentru accesare la postul de Director General cuprindeau, pe lângă competențele de management, etică și integritate, gândire strategică, planificare și organizare și: prezentarea cazierului judiciar și fiscal, minim 5 ani experiență în funcții de conducere/coordonare proiecte infrastructură tehnico edilitară, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora sau unități/autorități de implementare.

20. Petentul nu a contestat aceste hotărâri emise de autorități, astfel încât expertul contractat a ținut cont în stabilirea criteriilor de admisibilitate și selecție de cele inserate în cuprinsul scrisorii de așteptări.

21. Nu toate funcțiile necesită prezentarea cazierului judiciar și fiscal și nici toate activitățile nu obligă angajatorul să îi ceară salariatului prezentarea cazierului judiciar. Devine însă obligatorie existența cazierului judiciar la dosarul personal pentru acele funcții pentru care este instituită expres prin act normativ obligativitatea cazierului judiciar.

22. Legea 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, coroborată cu prevederile Legii 161/2003 privind asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor publice, prevede că poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplinește și condiția că nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului, contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

23. H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, stabilește ca dosarul de înscriere la concurs trebuie să conțină și cazierul judiciar – art. 49 alin. 1 lit. i.

24. Reclamatul consideră că cerința cazierului nu este discriminatorie deoarece societatea este pe acțiuni, cu capital al unităților administrativ – teritoriale, solicitarea acestora cuprindea în scrisoarea de așteptări cerința privind cazierul judiciar și fiscal. Societatea reclamată are calitate de operator regional de apă și gestionează fonduri europene în ceea ce privește implementarea proiectelor de apă.

25. În privința condiției deținerii unei vechimi de 5 ani ca experiență în funcții de conducere/coordonare proiecte infrastructură tehnico edilitară, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora sau unități de implementare și aceasta nu reprezintă o condiție discriminatorie, față de așteptările autorității publice tutelare de la conducerea unui operator în domeniul apei.

V. Motivele de fapt și de drept

26.În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.), reține spre analiză posibile fapte de discriminare la selecția pentru funcția de director general al S.C. Compania Regională de Apă S.A. Bacău, prin impunerea unor cerințe, respectiv impunerea prezentării cazierului judiciar și fiscal fără înscrisuri,

experiență de minim 5 ani în funcții de conducere sau coordonare în proiecte infrastructură tehnico edilitară, dobândită în companii, unități administrativ teritoriale și structuri asociate acestora sau unități autorități de implementare, precum și modalitatea de transmitere a candidaturii cu plic sigilat.

27. În drept, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.3 din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Astfel, articolul în speță dispune 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”.*

28. Astfel pentru a analiza din perspectiva discriminării indirecte se au în vedere:

- ✓ *prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre*
- ✓ *care au efect de dezavantajare pe baza unui criteriu (rasă, naționalitate, etnie etc.)*
- ✓ *exceptând situațiile în care există un scop legitim, metodele sunt adecvate și proporționale*

29. În situația **discriminării indirecte**, ne plasăm în câmpul de **aplicare al unui criteriu aparent neutru**, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă, în fapt, **se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.**

30. În speța de față **criteriile sau practicile aparent neutre** au fost identificate ca fiind:

- ✓ **Vechimea profesională de 5 ani în funcții de conducere relevante,**
- ✓ **Cazierul judiciar și fiscal fără înregistrări,**
- ✓ **Cererea de înscriere depusă cu plic sigilat;**

deoarece aceste criterii sunt impuse și aplicate tuturor persoanelor interesate să candideze pe posturile de conducere, excluzându-le accesul tuturor persoanelor care nu îndeplinesc cerințele.

31. Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în jurisprudența sa, menționează că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim iar măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit.

32. În analiza primei condiții impuse, aceea a **vechimii profesionale de 5 ani**, pentru postul de Director General, Colegiul director, va urmări dacă are un scop legitim, măsura este adecvată, necesară și proporțională cu scopul urmărit.

33. Astfel, din prisma faptului că se urmărește alegerea pe un post de conducere, impunerea unei condiții de vechime are scopul de a identifica acei candidați care au dobândit un anumit grad de experiență profesională, de cunoaștere profesională a domeniului.

34. Impunerea unei condiții de vechime profesională pentru un post de conducere prin mandat electiv este o metodă adecvată pentru identificarea acelor candidați cu un grad de experiență profesională.

35. Existența unui scop legitim nu este suficientă. Diferența de tratament trebuie, de

asemenea, să fie proporțională cu acest scop.

36. Fiind vorba de o funcție publică de conducere de Director General, în cadrul unei societăți pe acțiuni având capital al unităților administrativ – teritoriale, condiția unei vechimi profesionale relevante, în cadrul unităților administrativ teritoriale similare este una proporțională cu scopul urmărit.

37. Față de impunerea condiției cazierului judiciar și fiscal fără înscrisuri, Colegiul director identifică scopul legitim al selectării acelor candidați care nu au fost condamnați pentru săvârșirea infracțiunilor contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals sau a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care ar interveni reabilitarea..

38. Impunerea acestei condiții, în contextul în care societatea reclamată este operator regional de apă care gestionează fonduri europene în privința implementarea proiectelor de apă, reprezintă o cerință profesională adecvată, care certifică reputația și integritatea candidatului.

39. Față de impunerea depunerii cererii în plic sigilat, Colegiul director constată că această condiție ar putea urmări scopul legitim de păstrarea a confidențialității documentelor solicitate în vederea ocupării postului de director general.

40. Având în vedere justificările de mai sus, Colegiul director constată că prin impunerea celor trei condiții nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare indirectă, prevederile art. 2 alin. 3 din OG.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, condițiile impuse sunt justificate obiectiv;
2. O copie a prezentei hotărâri va fi comunicată părților.

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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 05.07.2019

M.L./A.B.

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