

adresat reclamatei în vederea angajării, în contextul nevoii de personal declarat de către aceasta, fără a primi însă un răspuns. Totodată aceștia s-au adresat și Ministerului Transporturilor, fiind primiți în audiență, și au solicitat înscrierea în asociația profesională a controlorilor de trafic aerian din România însă adeziunea colectivă nu a fost înregistrată.

8. Reclamata folosește o metodă de recrutare a personalului discriminatorie, exclusivistă, printr-o metodă FEAST, aplicată defectuos, care presupune recrutarea unui personal fără pregătire pe care îl formează și, la sfârșitul perioadei de pregătire, sunt angajați pe o perioadă determinată. Metoda FEAST reprezintă o metodă de departajare a candidaților se aplică pentru o subvenție în vederea începerii pregătirii pentru obținerea licenței de controlori de trafic aerian.

9. Petenții sunt excluși inclusiv de la înscrierea pregătirii prin metoda FEAST, considerându-se că aceștia dețin deja acest tip de pregătire și licență.

10. Petenții arată că această metodă de recrutare este folosită și în alte țări dar în mod corect, nu ca în România, doar în momentul în care nu mai există disponibilitate de controlori de trafic aerian licențiați.

11. Prin această metodă indirectă de recrutare petenții sunt discriminați, deși dețin același tip de licență ca cei pregătiți de reclamată din fondurile Regiei, deoarece pentru aceștia nu se mai organizează perioade în care pot fi evaluați sau să li se ofere posibilitatea de a se angaja. Reclamata, în mod curent, folosește metoda FEAST de recrutare, reprezentând singura modalitate de recrutare a personalului și ulterior de a-i angaja, ocupându-se pozițiile disponibile de controlori de trafic aerian.

12. Petenții arată că reclamata asigură pe cheltuiala acestuia pregătirea de specialitate și la sfârșitul perioadei de pregătire își ocupă locurile disponibile pe baza unui contract pe termen determinat. Petenții argumentează că ar fi în interesul reclamatului să dispună gratis de cei 12 controlori de trafic aerian stagiar, în condițiile în care aceștia și-au suportat integral costurile de pregătire din resurse proprii în cadrul Școlii Superioare de Aviație din subordinea Ministerului Transporturilor.

13. Petenții arată că s-au adresat prin diferite adrese reclamatei, împreună cu o serie de susținători, arătând că în țară există mulți controlori de turn care așteaptă organizarea de examene interne pentru posturi în București iar acestea nu se mai organizează, se recrutează prin această metodă. În acest sens, aceștia solicită ca metoda FEAST să rămână o metodă de selecție folosită doar după epuizarea șansei de angajare a persoanelor deja instruite.

14. Mai mult, petenții precizează că au primit oferte de angajare din străinătate, pentru aceleași poziții, în baza licenței deținute.

15. Petenții consideră că sunt discriminați, obstrucționându-li-se accesarea locurilor de controlor de trafic aerian, reclamata justificând faptul că aceștia sunt deja posesorii unei licențe de controlor de trafic aerian. În aceeași măsură petenților li se refuză intenționat și nejustificat evaluarea competențelor și abilităților profesionale dobândite pe perioada de formare și pregătire pentru controlor de trafic aerian, sub justificarea reclamatei că la nivelul regiei se utilizează o metodă de selecție a unor persoane neposesoare de licență cărora regia dorește să le suporte, prin subvenție, costurile pentru pregătirea în vederea obținerii licenței respective.

Susținerile reclamatei

16. Reclamata solicită admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legii.

17. Reclamata susține că nu discriminează petenții, justificând că reclamata are dreptul de a stabili oportunitățile angajării, în cazul de față ocuparea posturilor operative privind recrutarea și selecția controlorilor de trafic stagiați cu respectarea procedurii proprii de angajare.

18. Nu se poate vorbi de o restricționare a dreptului petenților, atât timp cât reclamata nu și-a exercitat dreptul de a recruta și selecta controlori de trafic aerian stagiați, cu licență deja deținută de către petenți. Cursul de pregătire inițială este absolvit deja de petenți și de aceea ei sunt excluși de la recrutarea prin metoda FEAST.

19. Anunțul prin care petenții consideră că sunt excluși este de selecție de personal în vederea unei pregătiri inițiale și nu de angajare.

20. Reclamata susține că anunțul de selecție la care fac referire petenții se referă la controlorii de trafic aerian "ab initio", adică cei fără pregătire, selectați în vederea asigurării pregătirii și pentru obținerea licenței.

21. După finalizarea evaluării prin metoda testului FEAST, a persoanelor care și-au declarat disponibilitatea de a deveni controlori de trafic aerian, participanții care au trecut testul sunt repartizați la subunitățile Regiei, în funcție de rezultatele obținute. Înainte de începerea cursurilor de pregătire profesională aceștia devin angajați ai ..., cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, cu timp parțial de 6 ore/zi, fiind încheiat totodată și un contract de școlarizare, ale cărui obligații contractuale trebuie respectate deopotrivă de angajat și de angajator.

22. Angajarea de personal este un drept, nu o obligație, a unei entități, fiind inclusă în aria decizională a managementului și se realizează în conformitate cu planul de administrare al fiecărei organizații. Terțele persoane nu au legitimitate pentru a interveni în procesul decizional. Dreptul petenților de a participa la recrutare și selecție pentru a putea fi evaluați în vederea dovedirii aptitudinilor operaționale este subsecvent momentului decizional în care reclamata stabilește recrutarea și selecția de control de trafic aerian stagiați.

23. Reclamata a răspuns solicitării CNCD de a aduce precizări cu privire la:

24. În ce măsură s-au organizat concursuri în vederea angajării (cu rugămintea de a precizați date precise) și pentru posesorii de licență CTA stagiați care nu au fost recrutați de ... prin metoda FEAST;

✓ Până în 2019 nu au existat solicitări de angajare din partea controlorilor de trafic aerian, stagiați sau cu licență validă însă s-au organizat nenumărate concursuri FEAST interne. Încă de acum zece ani, reclamata folosește FEAST ca metodă de selecție.

25. Care este motivul pentru care apelați la metoda de recrutare FEAST din moment ce există persoane care dețin pregătire similară și fără costuri din partea ...;

✓ Fiecare furnizor de servicii de navigație aeriană are propriile procese prin care acoperă necesarul de personal, în funcție de contextul specific. Maastricht Upper Area Centre nu angajează controlori de trafic aerian stagiați decât prin filieră de formare proprie, doar prin intermediul metodei FEAST, precum mulți furnizori din Europa sau din afara spațiului comunitar, în baza atributului decizional al fiecărei companii de furnizare a serviciilor de navigație aeriană.

26. Să lămurească prin informații și dovezi concrete dacă persoanele admise care au fost selectate prin metoda FEAST au fost angajate pe perioada determinată, în urma cursului de

formare controlor de trafic aerian pentru obținerea licenței CTA Stagiari și obținerii acestora au fost încadrați fără concurs, doar din rândul celor selecționați de ... prin FEAST.

27. O examinare profesională nu reprezintă un concurs, este o etapă în obținerea, validarea sau revalidarea unei licențe de controlor de trafic aerian. Pe lângă faptul că reclamata s-a angajat prin politica de recrutare să folosească doar controlorii de trafic aerian selecționați prin metoda FEAST, posturile pentru care au avut loc concursuri în ultimii zece ani au fost ocupate prin examen intern FEAST de către controlorii de trafic aerian care îndeplineau această condiție.

28. Selectarea de personal care să urmeze un proces de pregătire inițială este un demers diferit față de procedura de angajare pentru posturi operative de CTA stagiar. ... este certificată ca organizație de pregătire CTA, în baza Regulamentului European UE 2015/340 și, în baza certificării, are posibilitatea de a organiza selecții de personal în vederea urmăririi unui curs de pregătire inițială în vederea obținerii licenței de CTA stagiar. ..., ca și orice altă organizație, are dreptul de a stabili oportunitatea angajării.

V. Motivele de fapt și de drept

29. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

30. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu.

31. Colegiul director urmează să respingă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de interpretarea și aplicarea legii în raport cu obiectul petiției, întrucât prezenta speță se referă la restricționarea dreptului la muncă prin aplicarea unei anumite metode de selecție de către angajator.

32. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.), reține spre analiză posibile fapte de discriminare față de 12 controlori de trafic aerian stagiar care dețin licență emisă de Autoritatea Aeronautică Română în urma absolvirii în anul 2019 a Școlii Superioare de Aviație Civilă. Aceștia consideră că sunt discriminați prin folosirea de către reclamată a metodei FEAST de selecție a unor candidați care urmează să fie pregătiți de către aceasta, din resursele companiei, în vederea obținerii unei licențe similar cu cea a petenților, ulterior celor care promovează testul le este asigurat un loc de muncă.

33. **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”*.

34. **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*

35. 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**.

36. În prezenta speță, ne aflăm în situația în care prevederea, criteriul sau practica aparent neutră o reprezintă utilizarea metodei FEAST care, pe de o parte, exclude petenții de la participarea selecției candidaților, fiind avansată justificarea că aceștia deja au la bază o pregătire superioară în așa fel încât rezultatele testului ar fi deteriorate iar, pe de altă parte, prin restricționarea dreptului la muncă, deoarece în ultimi zece ani ocuparea posturilor de controlor de trafic aerian sunt ocupate din sursă internă prin metoda FEAST.

37. Această metodă FEAST are ca efect dezavantajarea petenților, care dețin licența de controlori de trafic aerian stagiar însă nu sunt pregătiți de reclamată. Astfel, în prezenta speță, criteriul de discriminare îl reprezintă furnizorul programului de pregătire. Reclamata vizează angajarea candidaților pregătiți de aceasta, din sursă proprie, pentru care investește resurse financiare în baza unui contract de școlarizare.

38. Colegiul director reține că reclamata recrutează personal în vederea pregătirii, sub formă subvenționată, iar petenții sunt excluși de la această formă de pregătire deoarece aceștia deja o dețin, fiind certificată prin licență.

39. Deși reclamata specifică că anunțul se referă la selecția candidaților în vederea pregătirii lor ulterioare, Colegiul director reține că, după admiterea testului FEAST, cei care urmează cursurile de pregătire susținute de reclamată sunt angajați de aceasta, pe baza unui contract pe durată determinată.

40. Celor care sunt selectați prin metoda FEAST li se asigură un loc de muncă.

41. Petenții nu au oportunitatea de a fi instruiți de reclamată deoarece aceasta admite că petenții au deja o licență care atestă deținerea pregătirii pe care aceasta o urmărește la cei pe care îi selectează prin metoda FEAST.

42. Din această perspectivă, petenților li se anulează oportunitatea de a fi angajați de reclamată, în măsura în care aceștia ar fi dispuși să urmeze cursurile de pregătire susținute de aceasta, în lipsa valorificării licenței deținute.

43. Deși reclamata admite că petenții dețin o licență care atestă pregătirea acestora, aceasta nu este valorificată de reclamată, preferând să organizeze sesiuni de recrutare și de selecție în vederea obținerii licenței de controlor de trafic aerian stagiar și implicit să angajeze absolvenții.

44. Cu toate că reclamata consideră că nu li se îngrădește dreptul de evaluare și de angajare, susținând că petenții vor putea participa la evaluare la momentul la care reclamata va scoate la concurs posturi de controlori de trafic aerian stagiar, în punctul de vedere înregistrat 145/10.01.2020, aceasta admite că până în anul 2019 nu a organizat astfel de concursuri.

45. Totodată, reclamata susține că aceste concursuri nu au fost organizate deoarece nu au fost înregistrate solicitări de angajare, Colegiul director constată că petenții au depus în 20.06.2019 astfel de solicitări în nume propriu și în 24.09.2019 prin intermediul Sindicatului ATSTR.

46. Astfel, petenților li se obstrucționează dreptul la muncă, la evaluare și de a fi angajați în raport cu pregătirea deținută, confruntându-se cu o situație de cerc închis. Pe de o parte

petenții sunt excluși de la procesul de recrutare în vederea pregătirii dorite de reclamată și implicit la ocuparea unui post disponibil în cadrul companiei, sub motivul pregătirii preexistente iar, pe de altă parte, reclamata nu organizează sesiuni de evaluare în vederea angajării pentru cei care dețin licența de controlori de trafic aerian stagiar. Din aceste considerente, petenții nu se bucură de oportunități în vederea exercitării dreptului la muncă în conformitate cu pregătirea deținută, nevalorificându-li-se licența deținută de controlor de trafic aerian stagiar.

47. Colegiul director constată că reclamata preferă angajarea persoanelor pregătite de aceasta în detrimentul celor care sunt pregătiți în alte unități deși dețin același tip de licență de controlor de trafic aerian stagiar.

48. Colegiul director reține că reclamata justifică faptul că utilizează exclusiv metoda FEAST pentru ocuparea locurilor disponibile ca fiind decizia sa, în concordanță cu politica companiei.

49. Colegiul director a analizat faptele sesizate din perspectiva discriminării indirecte și a constatat că metodele și practicile reclamatei dezavantajează petenții, li se îngrădește dreptul la muncă, de a fi evaluați și de a-și exercita profesia.

50. Având în vedere considerentele de mai sus, Colegiul director constată că faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2(3), art. (6) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

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. Respingerea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării privind interpretarea și aplicarea legilor;
2. Faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2(3) coroborat cu art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.
3. Sancționarea reclamatei ... R.A cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
4. Respingere excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Amenda se achită la Administrația sector 1 a Finanțelor Publice. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 20.02.2020

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.