



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 353 din 29.04.2020

Dosar nr.: 501/2019

Petiția nr.: 3684/27.06.2019

Petentă:

Reclamat: Fondul de Garantare a Asiguraților

Obiect: discriminare la angajare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Fondul de Garantare a Asiguraților – București, Str. Amiral Bălcescu nr. 18, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta a fost respinsă la angajare, fiind preferată o persoană de sex masculin, fără experiență în asigurări, pe criteriul politic

III. Procedura de citare

4. 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. 3684/22.07.2019 și 4273/22.07.2019, a citat părțile pentru data 27.08.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta precizează că, în perioada 22 noiembrie 2015 - noiembrie 2018, a fost angajată în cadrul Fondului de Garantare a Asiguraților (FGA), pe o perioadă determinată.

7. După această dată, a intrat în șomaj și, la 03.05.2019, a reușit să se încadreze, din nou, în cadrul unei societăți de asigurare.

8. Ulterior, a aflat că în cadrul reclamatei este organizat un concurs pentru ocuparea unui post de economist, în compartimentul unde lucrase anterior cu contract pe perioada determinată.

9. Petenta precizează că a aflat de existența acestui post, întâmplător, de la un fost coleg, care a anunțat-o că se fac angajări.

10. Publicitatea acestui concurs pentru ocuparea acestui post a fost una restrânsă, doar în cadrul instituției reclamatei.

11. Petenta consideră că acest concurs a fost organizat fictiv și a reprezentat doar o

formalitate, cu scopul ca pe postul respectiv să fie încadrat o pilă politică.

12. În data de 28.05.2019, petenta a participat la interviul pentru ocuparea postului de economist vacant din cadrul instituției reclamate. Aceasta menționează că deține experiență în domeniul vizat deoarece, până în noiembrie 2018, a fost angajată ca economist în cadrul reclamatei, cu atribuții de avizare dosare de daună pe o perioadă de 3 ani, asigurări generale, de viață și de sănătate, însumând o experiență în asigurări de peste 13 ani. Totodată, aceasta precizează că, la sfârșitul fiecărui an, a primit bonusuri și evaluări cu calificativul "foarte bine".

13. În cadrul interviului, petenta a prezentat CV-ul și i s-au pus o serie de întrebări specifice domeniului de activitate a FGA și de instrumentare a dosarelor de daună.

14. Întrebările au fost strict legate de avizarea dosarelor de daună, aferente societăților de asigurări, activitate pe care petenta a efectuat-o în cadrul celor 3 ani în care a fost angajată reclamatului.

15. După interviu, la câteva ore, petenta a fost informată, pe e-mail, că nu a câștigat concursul, din cauza unor particularități ale postului deși, prin intermediul aceluiași e-mail, a fost felicitată pentru experiența dobândită și realizările profesionale.

16. La data de 28.05.2019, petenta a depus o contestație care a fost respinsă, pe motiv că punctajul obținut de aceasta a fost mai mic în comparație cu punctajul celui alt participant, iar notarea din cadrul concursului a urmărit verificarea experienței profesionale, abilităților și competențelor pe care le dețin candidații și în ce măsură acestea sunt conforme cu cerințele/ criteriile pentru ocuparea postului de economist, disponibil din cadrul instituției angajatoare. Notarea a fost făcută de membrii comisiei ținând cont de abilitățile socio – profesionale, de cunoștințele tehnice și de specialitate precum și de modul de prezentare în timpul interviului, coroborat cu necesitățile pe care angajatorul le are pentru postul de economist. Astfel, comisia de interviu a procedat la verificarea și evaluarea cunoștințelor profesionale și a competențelor/abilităților tuturor candidaților, în urma aplicării aceluiași barem pentru fiecare candidat. Petenta a obținut un punctaj mai scăzut, neîncadrându-se pentru angajarea pe poziție.

17. Petenta contestă admiterea contracandidatului său, pe motiv că are vârsta de 25 ani, nu are experiență în domeniul asigurărilor, acesta fiind anterior agent imobiliar. După ce a studiat profilul public al contracandidatului său, petenta a ajuns la concluzia că acesta este lansat politic, fiind absolvent de studii administrative și fost angajat al Institutului Cultural Român.

18. Aceasta concluzionează că publicitatea concursului s-a făcut doar în cadrul FGA pe e-mailul instituției, că au existat termene scurte pentru concurs, pentru interviu și pentru depunerea documentelor, cerințele postului au fost minimale - 2 ani vechime în muncă (nu în domeniul asigurărilor), nu s-a afișat bibliografie de concurs iar angajarea câștigătorului concursului s-a făcut imediat, la 3 zile de la interviu, în condițiile în care a existat o contestație nesoluționată.

19. În final, petenta consideră că a fost discriminată, fiindu-i aplicat un tratament diferit pe motiv de vârstă, sex sau pentru că nu a deținut o recomandare din partea unui factor politic. Totodată, aceasta menționează că este de notorietate faptul că în instituția reclamată salariile sunt mari și tentante, se fac angajări ale unor rude, cunoștințe sau pile.

Sușinerile reclamatei:

20. În punctul de vedere depus la dosar, înregistrat cu nr. 4667/09.08.2019, reclamata invocă excepția necompetenței materiale a Consiliului National pentru Combaterea Discriminării. Pretențiile petentei privesc strict stabilirea unor raporturi de muncă, prin încheierea unui contract de muncă pe perioada determinată și verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea în raport cu dispozițiile art 29 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii. Consiliul National pentru Combaterea Discriminării nu are competența materială de a soluționa litigiile de muncă, acestea fiind aspecte legate de interpretarea și aplicarea legii civile care sunt de competența Înaltei Curți de Casație și Justiție și a celorlalte instanțe judecătorești stabilite de lege, în conformitate cu dispozițiile art. 126 alin. (3) din Constituția României. În conformitate cu prevederile art. 29 alin. (2) din Codul Muncii: Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern.

21. În fapt, în data de 21.05.2019, reclamata a demarat procedura privind ocuparea postului de Economist din cadrul Structurii Operative. Astfel, în data de 22.05.2019, a fost lansat procesul de selecție.

22. Petenta și-a exprimat interesul pentru ocuparea postului vacant iar, în urma selecției cv-urilor depuse, a fost declarată eligibilă pentru participarea la interviul socio-profesional. Din acest punct de vedere, reclamata consideră că nu există vreo vătămare a drepturilor și intereselor sale legitime, deoarece petentei i s-a asigurat dreptul de a participa în procedura de recrutare și selecție.

23. Interviurile pentru verificarea prealabilă a aptitudinilor socio-profesionale ale celor doi candidați selectați s-au ținut la sediul reclamatei, în data de 28.05.2019, începând cu ora 10:00 până la ora 11:00, fiindu-i alocate fiecărui candidat aproximativ 30 de minute.

24. Comisia de Interviu Socio - Profesional a testat cunoștințele profesionale și competențele candidaților prin întrebări referitoare la: abilitățile socio-profesionale, cunoștințele tehnice și de specialitate. Astfel au fost analizate abilitățile socio-profesionale, capacitatea candidaților de a genera idei și concepte noi și de a propune soluții de îmbunătățire a activității Fondului, urmărindu-se obiectivele pe care și le-a propus fiecare candidat.

25. Totodată, au fost puse întrebări ce au vizat experiența și competențele candidaților raportat la cerințele generale și specifice ale postului pentru a putea determina provocările cu care s-au confruntat, modalitatea de gestionare a acestora precum și rezultate obținute, inclusiv capacitatea de autocontrol în situații de stres.

26. Candidații au avut posibilitatea de a formula întrebări privind aspectele legate de post. iar membrii Comisiei de interviu au avut posibilitatea de a nota motivarea fiecărui candidat, inclusiv de a previziona implicarea în activitatea FGA a fiecărui candidat în contextul reducerii fluxului operațional al dosarelor de dauna de avizat privind cererile de plata formulate de creditorii asigurătorilor ASTRA, Carpatica și Forte, aflate în procedura falimentului și necesitatea de adaptare a specificului activității.

27. Membrii Comisiei au analizat cunoștințele privind cadrul normativ aplicabil activității pe care ar urma să o desfășoare candidații. S-a urmărit totodată să se verifice modalitatea în care candidații au înțeles cerințele postului în contextul unui flux operațional al dosarelor de daună în scădere corespunzător cu portofoliul în run-off al asigurătorilor în faliment, precum

și propuneri de îmbunătățire a activității desfășurate, fiind analizat răspunsul formulat la întrebările adresate, aptitudinile candidaților de a expune în mod clar, concis și rațional argumentele pertinente care stau la baza unor propuneri de îmbunătățire a activității, precum și fluența discursului.

28. La finalul fiecărui interviu, membrii Comisiei au completat Fișa de Interviu Socio-Profesional, urmărind măsura în care candidații au dovedit că prezintă următoarele aptitudini: analizează eficient problemele, identifică instrumente/soluții corespunzătoare pentru rezolvarea lor, stabilesc priorități și planifică sarcinile pe care le desfășoară, sunt preocupați de îmbunătățirea constantă a performanței proprii, concentrându-se pe eficiență și eficacitate în atingerea rezultatelor, prezintă rezultatul muncii în mod constant cu acuratețe; denotă capacitate de înțelegere și reacție rapidă; denotă capacitate de analiză și sinteză, au spirit de inițiativă raportat la soluționarea problemelor; au o atitudine de colaborare și de cooperare; se adaptează ușor, au o abordare pozitivă. Evaluarea propriuzisă și notarea s-au făcut ținând cont de criteriile/cerințele prevăzute în anunțul de recrutare: studii superioare, în Finanțe, Contabilitate, Economie sau alte domenii economice, abilități generale de operare pe computer (MS Office, Access), abilități de analiză a proceselor operaționale, vechime în muncă 2 ani în domeniul economic, limba engleză - nivel mediu.

29. Comisia de concurs a procedat la verificarea și evaluarea cunoștințelor profesionale a candidaților, în urma aplicării aceluiași barem fiecărui candidat.

30. Nota finală obținută de fiecare candidat reprezintă media aritmetică a notelor acordate de fiecare membru al Comisiei de Interviu Socio-Profesional. Candidatul câștigător trebuia să obțină în urma susținerii Interviuului Socio - Profesional minim nota 3,00 pentru a corespunde cerințelor postului, petenta obținând o medie inferioară celei obținute de candidatul declarat câștigător.

31. Rezultatele procedurii de selecție au fost comunicate în cursul aceleiași zile, 28.05.2019. Petenta a formulat contestație, soluționată de reclamată în data de 30 mai 2019, moment la care i s-a comunicat petentei răspunsul din partea reclamatei privind modalitatea de evaluare a candidaților.

32. Reclamatul consideră că, prin sesizarea depusă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, petenta își exprimă, în esență, nemulțumirea față de împrejurarea că alți doi colegi de-ai săi au fost reangajați, de-a lungul timpului, în timp ce dumneaei nu, fiind selectat un alt candidat pentru ocuparea postului, invocând astfel motive vădit nefondate că ar fi fost discriminată. Obiectul sesizării, de altfel, s-ar rezuma la prezentarea unui raționament viciat și incomplet.

33. Pentru calificarea unei fapte ca fiind discriminatorii este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții: să existe o faptă de discriminare cu privire la persoana petentei, aceasta să emane de la subscrisa, fapta să aducând restrângere unui drept recunoscut de lege.

34. Reclamatul indică care au fost criteriile de selecție, precizând că acestea au fost obiective și adecvate postului arătând că nu s-a produs nicio discriminare. Primul criteriu presupunea ca orice candidat să dețină licență în domeniul Finanțe, Contabilitate, Economie sau alte domenii economice dat fiind că selecția se făcea pentru ocuparea postului de Economist.

35. Al doilea criteriu cerea ca fiecare candidat să dovedească abilități generale de operare pe computer (MS Office. Access), dat fiind că specificul muncii pentru postul de Economist

presupune operarea pe calculator și utilizarea frecventă a aplicațiilor de tip MS Office-word/excel dar și a sistemului propriu EGA, care gestionează fluxul operațional, fiind necesare doar noțiuni de baza de operare PC. Al treilea criteriu cerea oricărui candidat să dețină abilități de analiză a proceselor operaționale deoarece procesul de management al riscului la nivel de FGA presupune identificarea, eliminarea și prevenirea oricăror erori umane în fluxul operațional. Al patrulea criteriu presupunea vechime în muncă 2 ani în domeniul economic. De remarcat este faptul că, pentru ocuparea acestui post s-a apreciat că nu este necesară experiența în asigurări, sarcinile viitorului ocupant al postului fiind specific economice și care nu presupun o complexitate deosebită. Ultimul criteriu solicitat a fost cunoașterea limbii engleze la nivel mediu, dat fiind că în activitatea sa, economistul trebuie uneori să desfășoare corespondența cu creditorii externi/ băncile din străinătate, identificându-se situații de retur al plății etc.

36. Reclamata precizează că la simpla enumerare a criteriilor de recrutare se remarcă că nu au fost inserate criterii care să verifice vârsta viitorului candidat, sexul acestuia sau apartenența la un partid politic după cum sugerează petenta.

37. Susținerea este un non-sens, mai ales venind din partea unui fost angajat care arată că dumneaei nu are susținere politică și că ceea ce o recomandă este doar experiența sa.

38. Prin urmare, câtă vreme nu s-a restricționat accesul candidaților la ocuparea postului vacant pe niciunul dintre criteriile enumerate de art. 2 din OG 137/2000, nu există fapta de discriminare. Mai mult, nu exista vreo vătămare a vreunui drept al petentei căci doar participarea la o procedura de recrutare nu garantează și ocuparea postului.

39. Ba mai mult, analizând susținerile petentei, că aceasta trebuia să fie angajată întrucât a ocupat anterior un post în cadrul reclamatei, acest fapt ar fi presupus o discriminare pozitivă a persoanei sale, în detrimentul oricărui alt candidat.

40. În egala măsură, dacă reclamata ar fi instituit o condiție de experiența de 13 ani în asigurări, echivalând cu scoaterea la concurs a unui post de economist "senior", câtă vreme cerința nu se justifică în raport de atribuțiile postului, astfel ca ar fi însemnat să instituim un tratament privilegiat al chiar persoanei petentei, discriminând economiștii care deși au experiență în domeniul economic, nu au activat în domeniul asigurărilor, chiar dacă aceștia ar putea cunoaște de exemplu legislația chiar mai bine decât un economist cu experiență.

41. La solicitarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării înregistrată cu nr. 1882/18.03.2020, prin care Colegiul director îi pune în vedere reclamatei să respecte principiul inversării sarcinii probei, însemnând să probeze că nu a discriminat, precum și să pună la dispoziția Colegiului o copie a procesului verbal al interviului socio – profesional din data 28.05.2019, reclamatul a înțeles să depună copia documentului din care reiese doar componența comisiei, procedura de funcționare a acesteia și punctajul oferit de fiecare membru al comisiei (3) pentru fiecare candidat. Petenta a obținut nota finală de 3,07 iar contracandidatul său 3,22. Nu reiese însă modalitatea prin care s-au acordat aceste note, întrebările formulate și adresate candidaților, date sau informații relevante din care reclamatul să demonstreze că petenta n-ar fi fost discriminată.

V. Motivele de fapt și de drept

42. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră, „(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”, Colegiul urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, invocată de partea reclamată. Colegiul director a respins această excepție, considerând că aspectele sesizate pot fi analizate, intrând în sfera competențelor Consiliului. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează sfera egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie în cadrul unei întregi secțiuni.

43. Având în vedere respingerea excepției pe cale de procedură, Colegiul director urmează să analizeze fondul cauzei și, astfel, reține, în fapt, posibile acte de discriminare pe criteriul convingerilor, la ocuparea unui post prin concurs.

44. În drept, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este raportat la apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

45. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. 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. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

46. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis,

punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

47. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

48. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine iar reclamatului inversarea sarcinii probei, arătând prin orice mijloc că asupra petentei nu s-a săvârșit vreo faptă de discriminare.

49. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar Colegiul director constată că nu sunt suficiente probe care să conducă la concluzia încălcării dreptului petentei la angajare și exercitare a profesiei sau existenței legăturii de cauzalitate între criteriul convingerilor indicat de aceasta și faptele sesizate care să demonstreze că motivul respingerii candidaturii acesteia ar fi cel al preferării altui candidat, fără a exista un motiv sau o justificare obiectivă.

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. Se respinge excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. Nu sunt suficiente probe care să conducă la constatarea existenței unei fapte de discriminare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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 ședința de deliberări online din data de 29.04.2020 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 07.05.2020
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.