HOTĂRÂREA NR. 586
din data de 05.08.2020

Dosar nr.: **680/2019**
Petiţia nr.: **5806/03.10.2019**
Petent:
Reclamat: **E.ON Energie România S.A. și E.ON Servicii S.R.L.**
Obiect: discriminare la locul de muncă
I. Numele, domiciliul sau reşedinţa părţilor
1. **Numele, domiciliul, reşedinţa sau sediul petentului**

2. **Numele, domiciliul, reşedinţa sau sediul reclamaţilor**
E.ON Energie România S.A. cu sediul în municipiul Târgu-Mureş, B-dul Pandurilor nr. 42 et. 2, jud. Mureş, e-mail: marius.eftimie@efg-legal.ro
E.ON Servicii S.R.L. cu sediul în municipiul Târgu-Mureş, B-dul Pandurilor nr. 42 et. 2, jud. Mureş

II. Obiectul sesizării şi descrierea presupusei fapte de discriminare
3. Petentul sesizează aplicarea unui criteriu discriminatoriu de selecție în cadrul procedurii de recrutare poziția de Sales Department Director-East Region.

III. Procedura de citare
4**.** În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, republicată, Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părţilor.
5. Prin adresa înregistrată sub nr. 5806/16.10.2019 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 6167/16.10.2019 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.11.2019. Prin citaţie, Colegiul Director a adus la cunoştinţă părților că a fost invocată din oficiu excepţia de necompetență a CNCD referitor la solicitarea de a se dispune orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare şi a solicitat un punct de vedere asupra excepţiei invocate din oficiu. De asemenea, prin citaţie i s-a solicitat petentului să indice criteriul de discriminare care a stat la baza presupuselor fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la şedinţa de audieri petentul a fost absent, partea reclamată E.ON Energie România S.A. a fost prezentă prin reprezentant legal, iar partea reclamată E.ON Servicii S.R.L. a fost absentă.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 6604/05.11.2019 petentul, prin reprezentant convenţional, a depus o cerere de amânare a soluționării petiției pentru lipsa apărării și de acordare a unui nou termen de judecată având în vedere imposibilitatea reprezentantului petentului de a se prezenta la termen la București, acesta având alte dosare în loc. Cluj-Napoca.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 6606/05.11.2019 petentul depune note de ședință.

10. În cadrul şedinţei de audieri din data de 05.11.2019 s-a decis acordarea unui nou termen de judecată pentru data de 28.11.2019. Termen în cunoştinţă pentru partea reclamată.

11. În cadrul şedinţei de audieri din data de 05.11.2019 partea reclamată depune un punct de vedere, înregistrat sub nr. 6614/05.11.2019.

12. Prin adresele înregistrate sub nr. 6872/13.11.2019, sunt citate părţile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 28.11.2019, totodată fiind comunicat petentului punctul de vedere al părții reclamate înregistrat sub nr. 6614/05.11.2019, iar părților reclamate notele scrise depuse de petent la termenul anterior, înregistrate sub nr. 6606/05.11.2019.

13. La termenul stabilit, la şedinţa de audieri petentul a fost absent, partea reclamată E.ON Energie România S.A. a fost prezentă prin reprezentat legal, iar partea reclamată E.ON Energie România S.A. a fost absentă.

14. Prin adresa înregistrată sub nr. 7227/28.11.2019 petentul depune note de ședință raportat la aspectele invocate de către partea reclamate E.ON Energie România S.A. în punctul său de vedere înregistrat sub nr. 6614/05.11.2019.

IV. Susţinerile părţilor

Susţinerile petentului

15. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 6606/05.11.2019 petentul reclamă aplicarea unui tratament diferențiat față de candidatul , în cadrul procedurii de selecție pe poziția de Sales Department Director-East Region, pe criteriul "calitatea/lipsa calităţii de fost angajat BancPost" (stabilit neoficial de către directorul de divizie, care la rândul său este fost angajat BancPost), petentul fiind eliminat încă din faza de preselecţie, iar fostul angajat BancPost trecând atât de faza de preselecţie, cât şi cea de interviu, fiind în final angajat.

16. Petentul susține că ocupă poziţia de Senior Manager Clienţi Strategici în cadrul E.ON Energie România SA., poziţie aflată la nivelul 18 - nivelul maxim superior din punct de vedere ierarhic; de asemenea, petentul susține că este salariatul E.ON Energie România S.A. din data de 01.01.2011 *(dată la care angajatorul său inițial Societatea de*

Distribuţie si Furnizare a Energiei Electrice "E.ON Moldova" a fuzionat prin absorbţie cu E.ON Gaz Romania), pe parcursul timpului ocupând diferite poziţii pe bază de concurs, inclusiv poziția de Senior Key Account Manager în cadrul Departamentului Est/East Region, cu rezultate excelente în toate operaţiunile de management clienţi și cu calificativul A – „aşteptări depăşite cu mult" în cadrul procedurilor de evaluare desfăşurate de angajator.

17. Petentul susține că în luna septembrie 2018 s-a publicat pe pagina de intranet a companiei un anunţ de recrutare pentru poziţia de Sales Department Director - East Region (poziţie integrată în Divizia de Vânzări a E.ON Energie Romania SA), menționându-se că există o procedură prealabilă de selecţie (preselecţie) a candidaţilor *("Echipa de recrutare evalueaza candidaturile primite în conformitate cu criteriile definite în prealabil cu Managerul Direct şi creeaza o listă scurtă cu cei mai buni candidaţi, pe care o trimite Managerului Direct şi Consultantului HR/Partener de Business HR.")* și că poziţiile vacante sunt publice și disponibile mai întâi pe plan intern *("Candidaţii interni au posibilitatea de a aplica primii, prin intermediul aplicaţiei SuccessFactors, create de E.ON pentru gestionarea procesului de recrutare.")*

18. Petentul susține că în data de 14.09.2018 a aplicat pentru poziţia de Sales Department Director - East Region, iar în data de 04.10.2019 a recepţionat un mesaj de la E.ON Servicii SRL - Recruiting Services, prin care i s-a comunicat faptul că nu i-a fost selectată candidatura pentru a trece în etapa următoare a procesului de recrutare.

19. Petentul susține că în data de 05.10.2018 a solicitat E.ON Servicii SRL - Recruiting Services să îi comunice motivele respingerii candidaturii sale, iar în data de 08.10.2018 a primit următorul răspuns: *"în procesul de recrutare pentru poziţiile de executivi, selecţia de CV-uri se face de către o comisie formata din Line Manager, Partener de business HR si Expertul Recrutor. Această comisie a selectat acele CV-uri care s-au potrivit într-o foarte mare măsura profilului căutat de companie pentru această poziţie şi din păcate CV-ul dumneavoastră nu a trecut mai departe."*

20. Petentul susține că în data de 11.10.2018 a fost republicat pe pagina de intranet a companiei anunţul de recrutare pentru poziţia de Sales Department Director-East Region, anunţul fiind identic cu la care a aplicat petentul, iar în data de 15.10.2018 acelaşi anunţ a fost publicat pe social media, respectiv Linkedin; procesul de recrutare a fost finalizat în luna ianuarie 2019, persoana selectată fiind V.D., fost angajat BancPost, persoană ce nu a activat niciodată în domeniul energiei (energie electrică și/sau gaze naturale), fiind de profesie economist.

21. Petentul susține că angajtorul a selectat un candidat care nu îndeplinea singura condiţie obligatorie în vederea obţinerii postului, mai exact *"Cunoştinţe obligatorii cerute de legislaţie: Reglementari ANRE specific activității de furnizare/distributie energie; Reglementari generale din domeniul eficientei energetice"*, în condiţiile în care anterior a respins CV-ul petentului, care îndeplinea toate criteriile și care deţinea certificările și experienţa relevantă în domeniu; de asemenea, petentul consideră că sintagma *"Cunoştinţe obligatorii cerute de legislaţie"* din domeniile menționate în anunțul de recrutare

se referă la cunoştinţe ce nu se pot dobândi prestând activităţi bancare în segmentul B2B, ci doar în domeniul pieţei de energie din România.

22. Mai mult decât atât, petentul susține că angajarea unui fost salariat BancPost are directă legătură cu provenienţa directorului de divizie al E.ON Energie Romania S.A., fost angajat al BancPost; astfel, de la angajarea respectivului director au fost recrutate persoane preponderent din afara companiei E.ON Energie România S.A. în poziţii de subordonare directă, foşti angajaţi şi colegi în cadrul BancPost, precum Șef Serviciu Suport; - Manager Vanzari Soluţii Energetice; - Manager Vânzări Soluţii Energetice; - Manager Dezvoltare; - Sales Department Director - East Region.

23. Petentul susține că inițial părțile reclamate au stabilit o procedură de recrutare transparentă, publicată pe site-ul angajatorului, aceasta realizându-se în două etape: prima etapă presupunea selectarea CV-urilor ce corespundeau criteriilor definite de directorul de divizie (- fost angajat BancPost), iar a doua etapă presupunea parcurgerea procedurii interviului, cu facilitatea acordată candidaţilor interni de a aplica direct pentru posturile deschise prin intermediul aplicaţiei SuccessFactors.

24. Petentul susține că în cadrul procedurii de recrutare părțile reclamate au aplicat criterii discriminatorii nepublice, respectiv criteriul privind calitatea de fost angajat al BancPost, prin intermediul directorului de divizie , fost angajat BancPost.

25. Petentul susține că discriminarea s-a manifestat prin stabilirea unor condiţii nepublice şi discriminatorii de participare la o activitate economică; astfel, deși oficial şi procedural părțile reclamate şi-au asumat o procedură de recrutare nediscriminatorie, făcând publice criteriile de angajare şi oferind posibilitate oricărei persoane de a depune candidatura, totuși prin nerespectarea procedurii de recrutare s-a produs o faptă de discriminare indirectă, realizându-se o selecţie bazată pe criterii discriminatorii, respectiv favorizarea directă şi evidentă a unei categorii de persoane, respectiv foşti angajaţi BancPost, care nu îndeplineau nici singura condiţie obligatorie din descrierea postului.

26. Părțile reclamate au decis selectarea unui candidat (fost angajat BancPost) ce nu îndeplineşte, în mod obiectiv, condiţiile din descrierea postului şi au respins candidatura unei persoane ce îndeplinea, în mod obiectiv, condiţiile din descrierea postului, rezultând că E ON Servicii SRL, deşi a intermediat doar această procedură de recrutare, are aceeaşi răspundere pentru aplicarea criteriilor nepublice şi discriminatorii stabilite de directorul de divizie C.P., fost angajat BancPost.

27. Prin notele de ședință înregistrate sub nr. 6606/05.11.2019 petentul solicită respingerea excepției de necompetență a C.N.C.D. referitor la solicitarea de a se dispune orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare, invocată din oficiu, considerând că CNCD are competenţa de a soluţiona cererea cu care a fost investit, în O.G. nr. 137/2000 prevăzându-se în mod expres că nu doar instanţele de judecată au competenţa de a dispune "restabilirea situaţiei anterioare discriminării", ci și C.N.C.D..

28. Petentul reiterează faptul că a existat un tratament diferențiat în materie de recrutare, în condițiile în care părțile reclamate au decis selectarea unui candidat care nu

îndeplinea, în mod obiectiv, condiţiile din descrierea postului, respingând candidatura/participarea la interviu unei persoane care îndeplinea, în mod obiectiv, condiţiile din descrierea postului.

29. În ceea ce privește criteriul de discriminare, petentul susține că tratamentul diferenţiat a fost aplicat pe criteriul "calitatea/lipsa calităţii de fost angajat BancPost", pe baza acestui criteriu acordându-se privilegii unei anumite categorii, respectiv categoria foştilor angajaţi BancPost, cu discriminarea corelativă a tuturor celorlați candidaţi ce nu fac parte din această categorie privilegiată.

30. În continuare petentul susține că respingerea candidaturii sale pe temeiul unui criteriu discriminator a avut ca efect restrângerea dreptului la muncă a acestuia.

31. De asemenea, petentul susține că nerespectarea procedurii de recrutare de către partea reclamată constituie discriminare indirectă, prin restrângerea drepturilor la angajare a petentului şi favorizarea directă a unei categorii de persoane, respectiv foşti angajaţi BancPost.

32. În ceea ce privește pretinsa necorespundere a petentului pe postul de Sales Department Director - East Region, invocată de partea reclamată, petentul susține că are experienţă inclusiv pe segmentul de clienţi business şi corporate, contrar celor susţinute de către partea reclamată, în perioada 03.09.2007 și până la data de 23.10.2013 rolul definit în fișa postului fiind de a consolida relaţii de parteneriat cu clienţii din portofoliu (indiferent de marimea acestora, adica Business, Corporate și Mari) în arealul Regiunii de Est, regiune pentru care a aplicat la poziţia de Sales Department Director.

33. Petentul susține că fost angajat BancPost, este lipsit de orice experienţă în domeniul energetic, domeniul bancar în care a activat fiind vădit diferit de domeniul energetic, neavând nci o relavanță faptul că ambele domenii sunt reglementate.

34. Petentul susține că nu se justifică în nici un fel alegerea preferenţială a candidaţilor foşti colegi cu , în detrimentul altor candidaţi care nu au fost colegi cu aceasta din urmă. Astfel, cu privire al numărul de angajaţi BancPost din firmă, petentul susține că dintre cei 5 salariați *(din totalul de 18 persoane angajați din extern începând cu data de 01.01.2018)* declarați de către partea reclamată ca fiind foşti angajaţi BancPost, 4 sunt în subordinea directă a directorului , ca urmare din 7 poziţii de subordonare directă către , 4 sunt ocupate de foşti angajaţi BancPost. În acest sens petentul arată că criteriul de discriminare invocat vizează doar poziţiile de subordonare directă către și nu toate angajările realizate de partea reclamată.

Susţinerile părţii reclamate E.ON Energie România S.A.

35. Prin punctul de vedere depus şi înregistrat sub nr. 6614/05.11.2020 partea reclamată solicită admiterea excepţiei de necompetență a CNCD referitor la solicitarea de a se dispune orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare.

36. Pe fond, partea reclamată susține că petentul nu a fost selectat în etapa de preselecție pentru poziția de Sales Department Director-East Region deoarece a fost un candidat necorespunzător, raportat la cerințele postului.

37. Partea reclamată susține că petentul este salariatul său, ocupând postul de manager clienţi strategici, principalele sale atribuţii vizând executarea de activităţi de vânzare specifice clienţilor strategici (clienţi mari şi foarte mari), din toate regiunile ţării.

38. Partea reclamată susține că în luna septembrie 2018 a publicat un anunţ de recrutare pentru postul de director departament vânzări pentru zona de Est pe intranet-ul companiei (în urma vacantării poziției), anunțul fiind vizibil doar în intern; petentul a aplicat pentru această poziţie, prin intermediul aplicaţiei electronice de recrutare, iar în urma analizării CV-ului acestuia, prin raportare la cerinţele şi profilul poziţiei pentru care a aplicat, societatea i-a transmis un răspuns negativ, în sensul că nu a fost selectat pentru a trece în etapa următoare a procesului de recrutare.

39. Partea reclamată susține că în luna octombrie 2018 a postat acelaşi anunţ de recrutare şi în extern, pe mai multe canale mediatice, inclusiv Linkedin, ca urmare a faptul că nu au existat suficiente candidaturi eligibile din intern; până la data limită stabilită pentru depunere candidaturilor (21.10.2018) au fost înregistrate 23 de aplicaţii, dintre care 19 externe şi 4 interne; dintre candidaturile interne (salariaţi existenţi ai companiei) doar unul a trecut de etapa analizei CV-ului, însă acesta a fost respins în etapa interviului; salariatul care a ajuns în etapa finală de recrutare şi a fost în cele din urmă acceptat pe această poziţie a fost , acesta trecând printr-un număr de 3 etape de interviuri, până la cel mai înalt nivel managerial al companiei.

40. Partea reclamată susține că, prin raportare la situaţia de fapt, rezultă că cei doi salariaţi care au candidat pentru postul de director regional de vânzări nu se află în situaţii comparabile sau analoge din perspectiva nivelului de experienţă şi al calificării în domeniul de activitate vânzări solicitate prin anunţul de recrutare, având o bogată experienţă managerială în coordonarea echipelor de vânzări (inexistentă în cazul petentului), precum şi o experienţă profesională extinsă pentru un larg portofoliu de clienţi ţintă (clienţi mari, clienţi bussines şi clienţi corporate).

41. Partea reclamată susține că nu se poate reține ca și criteriu de discriminare, dintre cele interzise de lege, calitatea de fost angajat BancPost, relaţiile de fostă colegialitate (cu directorul diviziei de vânzări din cadrul societăţii) la un anumit loc de muncă neavând cum să reprezinte un criteriu concret de discriminare, cu atât mai mult cu cât deciziile privind selecţia candidaturilor s-au făcut de către o comisie formată din trei persoane, dintre care doi experţi de resurse umane, iar ulterior candidatura a fost validată de managementul de la cel mai înalt nivel al societăţii.

42. Partea reclamată susține că nu se poate reţine nicio legătură de cauzalitate între criteriul învederat de către petent şi tratamentul diferenţiat invocat, în condiţiile în care esenţial pentru validarea candidaturii a fost elementul corespunderii cu profilul şi cerinţele postului scos în recrutare.

43. Partea reclamată menționează faptul că dintr-o analiza statistică rezultă faptul că, începând cu 01.01.2018 şi până la data formulării plângerii de către petent, la nivelul societăţii reclamate a avut loc un număr de 67 angajări, dintre care 49 din interiorul companiei (treceri pe un alt post) şi 18 din extern, iar din extern numai un număr de 5 salariați fiind identificaţi ca având ca fost angajator societatea BancPost.

44. Partea reclamată susține că, deşi petentul invocă o încălcare/restrângere a dreptului său la muncă, totuși această susţinere nu se verifică deoarece este în continuare angajat al societăţii pe postul de manager clienţi strategici.

45. În ceea ce privește justificarea obiectivă a tratamentul diferenţiat printr-un scop legitim, partea reclamată susține că selecţia candidatului pentru postul de director regional de vânzări a avut la bază competenţele sale în domeniul vânzărilor, precum şi îndelungată sa experienţă, acestea reprezentând o justificare obiectivă prin raportare la cerinţele şi la profilul postului scos în recrutare.

46. În ceea ce privește procedura de selecţie pentru postul de director departament vânzări pentru zona de Est, partea reclamată susține că a fost respectată procedura internă de recrutare, anunţul de recrutare pentru postul în cauză fiind publicat iniţial în intern, ulterior anunţul fiind mediatizat şi în extern, prin diverse canale de mediatizare; prima etapă, aceea a selecţionării CV-urilor elgibile, a fost îndeplinită, fiind selectaţi pentru etapa interviului doar candiaţii al căror profil corespundea cerinţelor postului scos în recrutare; interviul a avut loc doar cu salariaţii care au trecut de etapa preselecţiei, derulându-se în faţa comisiei constituite potrivit reglementărilor interne, decizia finală fiind luată de managementul societăţii.

47. În ceea ce privește refuzul societăţii de a-l angaja pe pentru postul de director regional de vânzări, acesta este justificat de faptul că respectivul candidat nu corespundea cerinţelor postului respectiv, mai exact petentul nu îndeplinea cerința „minim 5 ani experienţă în coordonarea echipelor de vânzări B2B şi management de portofoliu clienţi", acesta neavând niciun fel de experienţă în coordonarea echipelor de vânzări *(poziţia ocupată de acesta în cadrul societăţii fiind aceea de „manager clienţi strategici", ocupându-se în mod direct de un anumit tip de clienţi, fără a avea o echipă sau salariaţi în subordine)*.

48. Partea reclamată susține că un alt motiv pentru care petentul nu se încadra în profilul solicitat pentru respectivul post l-a constituit lipsa experienţei minime necesare dezvoltării relaţiilor comerciale și dezvoltării portofolilor de clienţi din segmentele business şi corporate *(care au un specific aparte faţă de clienţii mari)*, în cadrul societății acesta desfășurându-și activitatea de vânzari preponderent pentru segmentul clienţi „strategici", într-un portofoliu cu specificitate legată de tipologia acestor clienţi (*număr redus de clienţi gestionaţi)*, aspect ce rezultă din fişa sa de post, nefiind astfel îndeplinite cerinţele postului privind experienţă practică referitoare la vânzări pe un segment foarte larg de clienţi şi anume „clienţi business, corporate şi companii mari". În consecinţă, partea reclamată consideră că respingerea candidaturii petentului nu a avut nicio conotaţie discriminatorie, fiind evidentă neîndeplinirea de către acesta a cerinţelor specifice postului scos în recrutare.

49. În continuare, partea reclamată susține că nu a contestat performanţa petentului demonstrată pentru poziţia pe care o ocupă (manager clienţi strategici), reflectată și prin calificativele obţinute la evaluările anuale, performanță care însă nu îl califica în mod automat pentru a fi eligibil pentru un alt tip de post, care necesită competenţe diferite, atât de ordin managerial, cât şi experienţă referitoare la un anumit tip de portofoliu de clienţi, diferind de asemenea şi strategiile de abordare sau de penetrare a pieţei.

50. Partea reclamată susține că a fost selectat pentru poziţia de director departament vânzări - zona Est pentru că profilul său corespundea cerinţelor postului scos în recrutare, aspect ce rezultă din CV-ul acestuia, iar experienţa dobândită anterior în cadrul unui alt angajator (BancPost) nu poate constitui în niciun caz un criteriu de discriminare interzis de lege.

51. În ceea ce priveşte susţinerea petentului în sensul că nu ar avea experienţă în domeniul energiei, partea reclamată susține că acest aspect nu a fost esenţial în ocuparea postului scos în recrutare *(în cerinţele anunţului de recrutare menționându-se faptul că „experienţa în domeniul energiei constituie un avantaj important")*, accentul căzând pe experienţa şi cunoştinţele candidatului din domeniul vânzărilor *(experienţa profesională extinsă de peste 15 ani în coordonarea şi managementul echipelor de vânzări pentru clienţii din segmentele ţintă - companii mari şi IMM în regiunea vizată; experienţa profesională dovedită de peste 20 ani în dezvoltarea relaţiilor comerciale cu clienții, pentru toate segmentele de clienţi, dezvoltarea portofoliilor de clienţi si gestionarea profitabilităţii; cunoştinţe de gestiune risc de credit şi operaţionale, risc de contrapartidă comercială pentru segmentele de clienţi vizate)* deoarece postul respectiv era un post dedicat activităţii de vânzări; de asemenea, candidatul a demonstrat cu ocazia interviului deţinerea de cunoştinţe legislative specifice *(reglementări ANRE şi reglementări generale din domeniul eficienţei energetice)*, activitatea desfăşurată în domeniu nefiind o premisă absolut necesară pentru accesul şi lecturarea unor acte normative.

52. De asemenea partea reclamată susține că relevant în selectarea cadidatului a fost şi faptul că deține experiență în industria bancară - o industrie reglementată, la fel ca şi cea energetică, acesta având o bază solidă şi cunoştinţe extinse despre aria de vânzări dintr-o industrie reglementată.

V. Motivele de fapt şi de drept

53. În fapt, prin petiţia formulată şi trimisă spre soluţionare Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării Colegiul director este sesizat cu privire la săvârşirea unei potenţiale fapte de discriminare privind egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, urmând să analizeze dacă în speța de față petentul a fost tratat în mod diferențiat de către angajator față de alți salariați aflați în situație similară, în cadrul procedurii de recrutare pentru poziția de Sales Department Director-East Region, din cauza *"lipsei calităţii de fost angajat BancPost"*, fiindu-i astfel îngrădit dreptul la muncă.

54. **În drept,** coroborat actului normativ care reglementează prevenirea şi combaterea tuturor formelor de discriminare, precum şi atribuţiile şi domeniul de activitate

al Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiţiei este de natură să cadă sub incidenţa prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiţii întruneşte, în primă instanţă, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii şi definiţii al Ordonanţei şi subsecvent elementele faptelor prevăzute şi sancţionate contravenţional în Capitolul II Dispoziţii Speciale, Secţiunea I-VI din Ordonanţă. În măsura în care se reţine întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speţă atrage răspunderea contravenţională.

55. Potrivit *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare*, prin discriminare se înţelege acel tratament diferenţiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege şi care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În acest sens, se poate observa că definiția *discriminării* include elementul criteriului, element care diferenţiază o cauză care cade sub incidenţa O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).

56. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiţii:

a) existenţa unui tratament diferenţiat a unor situaţii analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situaţii diferite, necomparabile;
b) existenţa unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

57. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2 alin.1, deosebirea, excluderea restricţia sau preferinţa trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2 alin. 1 şi trebuie să se refere la persoane aflate în situaţii comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit din cauza apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior.

58. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferenţa de tratament este determinată de existenţa unui criteriu, ceea ce presupune o legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat şi criteriul interzis de lege, invocat în situaţia persoanei care se consideră discriminată, criteriul - în raport cu elementele constitutive ale discriminării reprezentând însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu care, în situaţia inexistenţei, nu ar determina săvârşirea discriminării.

59. Ca urmare, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferenţierii şi apartenenţa la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică şi individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiţia cuprinsă în art. 2

alin. 1 al Ordonanţei 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferenţiat) şi impun a analiza dacă un criteriu interzis invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acţiunea sau inacţiunea imputată părţii reclamate (pârâtului).

60. În jurisprudența instanțelor comunitare s-a reținut în mod constant că discriminarea este acțiunea prin care unele persoane sunt tratate diferit sau lipsite de anumite drepturi în mod nejustificat, după anumite criterii expres prevăzute de lege și că nu orice diferențiere constituie discriminare. Inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferenţiat, ci doar împotriva acelora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut", pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferenţiază între ele. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

61. Prin petiţia formulată şi trimisă spre soluţionare Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director reține că în luna septembrie a anului 2018 petentul, angajat al E.ON Energie România S.A. pe o poziţie aflată la nivelul nivelul maxim superior din punct de vedere ierarhic, a aplicat pentru poziţia de director departament vânzări pentru zona de Est, însă candidatura sa a fost respinsă în etapa preliminară a procesului de recrutare, nici un alt angajat nefiind selectat la acel moment pentru angajare, în luna octombrie a anului 2018 partea reclamată republicând anunțul de recrutare, în urma căruia în luna ianuarie 2020 a fost angajat un fost salariat BancPost.

62. În privința aspectelor sesizate de către petent, Colegiul director reține că în vederea ocupării postului de director departament vânzări pentru zona de Est, partea reclamată a publicat anunțul de recrutare de două ori, o dată în luna septembrie 2018, cu vizibilitate doar în interiorul companiei și a doua oară în luna octombrie 2018, atât intern cât și pe mai multe canale mediatice, în final fiind angajată o persoană din extern care corespundea cu profilul şi cerinţele postului vacant, acesta trecând printr-un număr de 3 etape de interviuri, până la cel mai înalt nivel managerial al companiei.

63. Colegiul director reține că, potrivit art. 20 alin. 6 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare: „Persoana interesată are obligaţia de a dovedi existenţa unor fapte care permit a se presupune existenţa unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice.” În acest sens, Colegiul director reţine că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărţită între petent și reclamat în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existenţa unor fapte care permit a se presupune existenţa unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumţia de discriminare, în caz contrar urmând

să răspundă pentru săvârşirea faptei de discriminare.

64. În ceea ce privește motivul care ar fi stat la baza tratamentului diferențiat suferit, Colegiul director reține că petentul a invocat criteriul *"lipsa calităţii de fost angajat BancPost"*, susținând că candidatura sa a fost respinsă în etapa preliminară a procesului de recrutare deoarece nu se încadra într-o presupusă categorie privilegiată de candidați, aceea de fost-angajat BancPost, în urma presupusei intervenții în acest sens a directorului de divizie, la rândul său fost-angajat BancPost. Colegiul director constată că petentul nu a depus dovezi/probe în vederea susținerii afirmațiilor sale, mai exact a presupuselor privilegii acordate de către partea reclamată la angajare categoriei foştilor angajaţi BancPost.

65. În ceea ce privește solicitarea petentului de a se lua în considerare criteriul de discriminare invocat, aplicat în mod selectiv, doar la nivelul unui departament al angajatorului, susținând că tratamentul diferențiat vizează doar poziţiile de subordonare directă către directorului de divizie și nu toate angajările realizate de partea reclamată, Colegiul director constată că argumentația petentului în acest sens nu poate fi reținută, având în vedere că deciziile privind selecţia candidaturilor s-au luat de către o comisie formată din trei persoane (dintre care doi experţi de resurse umane), ulterior candidatura fiind validată de managementul de la cel mai înalt nivel al societăţii și ca urmare nu se poate vorbi despre deținerea unei autonomii în materie de angajare de către un department al părții reclamate astfel încât să se poată concluziona dincolo de orice dubiu că directorul de divizie a avut putere de decizie în privința persoanei angajate.

66. Raportat la criteriile de selecție, Colegiul director reține înseși susținerile petentului potrivit cărora părțile reclamate, oficial şi procedural, şi-au asumat o procedură de recrutare nediscriminatorie, făcând publice criteriile de angajare şi oferind posibilitate oricărei persoane de a-și depune candidatura, inclusiv petentului. De asemenea, din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, Colegiul director reține că nicăieri în cadrul procedurii de recrutare pentru poziția de director departament vânzări pentru zona de Est nu există vreo referire la condiția deținerii în trecut a unui loc de muncă la BancPost; inclusiv în corespondența purtată de petent cu partea reclamată cu privire la motivul pentru care candidatura sa nu s-a calificat în etapa 2 de selecție, partea reclamată nu face nici o referire la presupusa categorie privilegiată de candidați, susținând că *"în procesul de recrutare pentru poziţiile de executivi, selecţia de CV-uri se face de către o comisie formata din Line Manager, Partener de business HR si Expertul Recrutor. Această comisie a selectat acele CV-uri care s-au potrivit într-o foarte mare măsura profilului căutat de companie pentru această poziţie şi din păcate CV-ul dumneavoastră nu a trecut mai departe."*

67. Raportat la probatoriul depus la dosar de către partea reclamată constând în date statistice cu privire la angajările realizate începând cu 01.01.2018 şi până la data formulării plângerii de către petent, mai exact un număr total de 67 angajări, dintre care 49 din interiorul companiei (treceri pe un alt post) şi 18 din extern - din care un număr de 5 salariați fiind identificaţi ca având ca fost angajator societatea BancPost, Colegiul director observă că în materie de recrutare partea reclamată a pus accent pe identificarea candidaților în

intern, acest mod de recrutare depășind în mod considerabil angajările din extern. De asemenea, Colegiul director constată că în speța de față partea reclamată a publicat anunțul de recrutare de două ori, prima dată cu vizibilitate doar în interiorul companiei, acordând prioritate propriilor salariați, conform înseși susținerilor petentului *("Candidaţii interni au posibilitatea de a aplica primii, prin intermediul aplicaţiei SuccessFactors, create de E.ON pentru gestionarea procesului de recrutare."),* revenind și a doua oară cu anunțul în intern după ce anterior nu primise candidaturi eligibile, din acest punct de vedere neputându-se identifica o înclinație/preferință a părții reclamate către candidaturile din extern în general și cele ale foștilor angajați BancPost în particular.

68. În continuare, Colegiul director constată că partea reclamată a inversat sarcina probei, arătând că motivele respingerii candidaturii petentului au avut legătură cu nepotrivirea față de cerinţele şi profilul postului de director regional de vânzări, iar selectarea candidatului s-a făcut având în vedere competenţele sale în domeniul vânzărilor, precum şi îndelungată sa experienţă managerială în coordonarea echipelor de vânzări.

69. Reiterând faptul că în materia nediscriminării raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică concretă, caracteristică ce se încadrează în noțiunea de "criteriu protejat", având ca scop sau efect cel prevăzut de dispozițiile legale, Colegiul director constată că din acțiunile reclamatului nu rezultă o legătură între lipsa calității de fost angajat BancPost a petentului și respingerea candidaturii sale în faza de preselecţie.

70. Ca urmare, în situaţia redată, între criteriu invocat de către petent și posibilele fapte de discriminare sesizate nu poate fi fi reținut un raport de cauzalitate, potrivit *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, republicată*, Colegiul director constatând că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenţi la şedinţă,

COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂŞTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părţilor.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit ***O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea faptelor de discriminare*** şi ***Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ*** la instanţa de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenţi la şedinţa de deliberări desfăşurată în data de 05.08.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru, DIACONU Adrian - Membru, GRAMA Horia - Membru, JURA Cristian - Membru, MOŢA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Preşedintelui CNCD nr.138 / 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Preşedinte CNCD

Data redactării: 18.09.2020
Motivată şi tehnoredactată C.O./S.M.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii şi care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare cu modificările şi completările ulterioare, republicată şi Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.