



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 744 din 20.12.2022

Dosar nr.: 228/2022

Petiția nr.: 2400/31.03.2022

Petent:

Reclamată: Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism (DIICOT)

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă pe criteriul apartenenței la structura DIICOT. Astfel, petentul susține a primit aviz nefavorabil pentru nominalizarea sa pentru postul de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul structurii centrale a DIICOT

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism (DIICOT) - București, Calea Griviței nr. 24, sector 1

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Părțile au fost citate pentru data de 03.05.2022. La acest termen doar partea reclamată a fost prezentă. Petentul a anunțat prin e-mail-ul transmis în data de 25.04.2022 că nu va putea fi prezent la acest termen (fila 9 din dosar), dar ulterior a depus concluzii scrise prin adresa nr. 3859.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin plângerea înregistrată cu nr. 240/31.03.2022, petentul sesizează CNCD cu privire la avizul nefavorabil acordat de reclamat la candidatura sa pentru postul de procuror șef

al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul structurii centrale a DIICOT.

7. Astfel, petentul arată că este încadrat ca procuror în cadrul Parchetului de pe lângă Tribunalul București, cu o vechime în profesie de 22 de ani și, urmare publicării anunțului pe site-ul instituției reclamate privind ocuparea postului de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul structurii centrale a DIICOT, la data de 02.12.2021 a depus cererea de înscriere.

La data de 14.02.2022, petentul susține că a fost contactat telefonic de către procurorul-șef adjunct al DIICOT, care l-a anunțat că a avut loc ședința Colegiului de conducere în care a fost avizată nefavorabil candidatura sa pe motiv că, deși îndeplinește condițiile prevăzute de lege iar membrii colegiului au apreciat competența sa profesională, *“principiul apartenenței la structură (formulare ce aparține procurorului șef DIICOT) a prevalat, astfel încât, nu poate fi formulată propunerea sa de numire în această funcție”*.

8. Petentul susține că, potrivit procesului verbal al Colegiului de conducere al DIICOT nr. 2/14.02.2022 (Anexa nr. 1 la sesizare) *“a fost analizată de către membrii colegiului candidatura domnului procuror T.M, din discuțiile purtate rezultând că este un bun profesionist, dar, întrucât nu și-a desfășurat activitatea în cadrul direcției, nu cunoaște specificul funcționării acesteia, aspect ce rezultă și din proiectul managerial al întocmit”*.

9. Petentul susține că, din conținutul procesului verbal al colegiului de conducere, rezultă în mod clar că numai un candidat care activează ori a activat în cadrul DIICOT poate ocupa o funcție de conducere în cadrul acestei structuri deși această *“exclusivitate”* nu este prevăzută de nicio lege sau regulament iar orice alt procuror, indiferent dacă îndeplinește condițiile prevăzute de lege, este exclus din această procedură.

10. Având în vedere cele de mai sus, petentul solicită CNCD constatarea faptei de discriminare, aplicarea unei sancțiuni contravenționale, obligarea părții reclamate să pulce în mass - media un rezumat al hotărâri, precum și înlăturarea conecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării prin obligarea DIICOT de a se pronunța asupra candidaturii prin raportare la criteriile prevăzute de lege.

Sușinerile părții reclamate

11. Reclamata susține că petiția este neîntemeiată din următoarele considerente: Potrivit dispozițiilor art. 55 alin. 1-3 din Legea nr. 303/2004 republicată, cu modificările și completările ulterioare:

“(1) Numirea în alte funcții de conducere decât cele prevăzute la art. 54 în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, al Direcției Naționale Anticorupție și al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism se face pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînvestirii o singură dată, de către Secția pentru procurori a Consiliului Superior al Magistraturii, la propunerea procurorului general al Parchetului de pe lângă ICCJ, a procurorului șef al DNA și a procurorului șef al DIICOT, după caz.

(1¹) Pot fi numiți în funcțiile de conducere prevăzute la alin (1) procurorii care nu au fost sancționați disciplinar în ultimii 3 ani și au o vechime efectivă de minimum 1 ani.

(2) Pentru numirea în funcțiile de conducere prevăzute la alin. (1) este necesară recomandarea conducătorului secției ori, după caz, al direcției din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție sau Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, unde urmează să

fie numit procurorul.”

12. De asemenea, reclamata arată că, în conformitate cu art. 33 alin. 2-7 din Regulamentul privind numirea în funcții de conducere a procurorilor și revocarea din aceste funcții “(2) Fiecare candidatură este însoțită de curriculum vitae, declarațiile prevăzute la art. 6 alin. (4), **un proiect privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere**, 10 lucrări întocmite de candidat în compartimentele în care și-a desfășurat activitatea și de orice alte înscrisuri considerate relevante. (3) Pe baza candidaturilor depuse, conducătorul parchetului consultă procurorii secției pentru care s-a depus candidatura, cu respectarea confidențialității opțiunilor, și consemnează rezultatul într-un referat, semnat și datat. (4) După consultarea procurorilor, conducătorul parchetului solicită avizul consultativ al colegiului de conducere al acestui parchet. (5) **Avizul colegiului de conducere trebuie să fie motivat, pe baza elementelor privind competența profesională a candidatului și a percepției pe care colegii o au asupra acestuia.** (6) În cazul în care pentru aceeași funcție au fost depuse mai multe candidaturi, conducătorul parchetului, pe baza aprecierilor proprii, a rezultatelor consultării procurorilor secției și a avizului motivat al colegiului de conducere, selectează una dintre candidaturi, pe care o înaintează procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție. (7) Motivarea recomandării candidaturii procurorului selectat trebuie să cuprindă o analiză a candidaturilor depuse, temeiurile care au justificat selecția și motivele respingerii celorlalte candidaturi.”

13. Reclamata susține că în ședința Colegiului de conducere al DIICOT din data de 14.02.2022 au avut loc dezbateri cu privire la candidatura depusă de petent. Din discuțiile purtate a rezultat că petentul este un bun profesionist dar, întrucât nu și-a desfășurat activitatea în cadrul direcției, nu cunoaște specificul funcționării acesteia, aspect ce rezultă și din proiectul managerial întocmit.

Reclamata susține că avizul colegiului de conducere este motivat. Din analiza obiectivă a obiectului managerial întocmit de petent privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere a rezultat că acesta nu cunoaște specificul funcționării DIICOT. În atare situație, reclamata consideră că lipsa experienței profesionale ca procuror cu funcție de execuție în cadrul direcției constituie un veritabil impediment în exercitarea în bune condiții a funcției de conducere pentru care a candidat.

Prin urmare, reclamata susține că nu “*principiul apartenenței la structură*” a fost criteriul care a prevalat în acordarea avizului nefavorabil, ci incapacitatea candidatului de a exercita funcția de conducere în bune condiții, întrucât nu cunoaște specificul funcționării structurii de parchet în cadrul căreia urmă să exercite respectiva funcție.

14. Astfel, conform procedurii reglementate de dispozițiile anterior invocate, reclamata susține că la DIICOT au fost delegați în funcție de conducere procurori din cadrul altor unități de parchet care au dovedit experiența profesională și în baza proiectului privind exercitarea unei funcții de conducere, s-a constatat cunoașterea specificului funcționării DIICOT și, nu în ultimul rând, dețin experiența și abilitățile necesare exercitării în bune condiții a respectivei funcții.

În acest context, reclamata menționează că dna. B.R.E., **procuror în cadrul Parchetului de pe lângă Tribunalul București**, a fost delegată în funcția de procuror șef al Biroului de informare și relații publice din cadrul structurii centrale a DIICOT.

15. Având în vedere cele stipulate, reclamata susține că faptele nu constituie discriminare ci doar o cerință profesională, întrucât nu “*principiul apartenenței la structură*”

a fost criteriul care a prevalat în acordarea avizului nefavorabil, ci incapacitatea petentului/cadindatului de a exercita funcția de conducere în bune condiții, întrucât nu cunoaște specificul funcționării structurii de parchet în cadrul căreia ar urmă să exercite respectiva funcție.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

16. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența **Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

17. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

18. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Articolul 2 alin. (1): *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”* **(5) :** *“Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.*

19. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

• **Articolul 7** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

• **Articolul 15** : “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

20. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

21. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

22. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

23. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

- existența unui criteriu de discriminare;

- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile

Aplicarea principiilor la speță

24. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.”

V. Motivarea în fapt și în drept

25. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării petentul se consideră discriminat pe criteriul ”apartenenței la structură” ca urmare a neocupării funcției de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul structurii centrale a DIICOT.

26. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

27. Sub aspectul incidenței preverilor 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 datorat apartenenței 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită 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).**

28. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*.

29. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că în cadrul petiției, precum și al concluziilor scrise transmise de acesta petentul susține că a fost discriminat la concursul privind ocuparea funcției de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul Structurii centrale a părții reclamate în speță, respectiv DIICOT. Astfel, acesta a individualizat ca și criteriu al faptei de discriminare a cărei victimă a fost **”principiul apartenenței la structură”**. Demonstrarea acestui criteriu petentul a înțeles să o probeze prin Procesul - verbal nr. 2/2022 din 14.02.2022 al Colegiului conducerii Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism în sumarul discuțiilor se susține că: *”În temeiul dispozițiilor art. 55 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 33 alin. (2) și (4) din Hotărârea nr. 219/2020 a Secției pentru procurori din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, a fost analizată candidatura, declarațiile formulate conform dispozițiilor art.6, alin.(4) din același act normativ proiectul privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere, precum și cele 10 lucrări întocmite de candidat, fiind relevante datele privind experiența profesională a acestuia.*

Are o vechime efectivă în funcția de procuror de 22 ani.

*A fost analizată de către membrii colegiului candidatura domnului procuror Trușcă Marin, din discuțiile purtate rezultând că este un profesionist dar, **întrucât nu și-a desfășurat activitatea în cadrul direcției, nu cunoaște specificul funcționării acesteia, aspect ce rezultă și din proiectul managerial întocmit.***

*S-a trecut la vot și în raport de faptele relevante, membrii colegiului de conducere au avizat **nefavorabil candidatura, cu unanimitate de voturi.**”(fila 3 și 20 din dosar).*

30. Având în vedere dispozițiile art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 care precizează: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul*

constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.” Colegiul director concluzionează cu ușurință că nu petentul, ci reclamatul trebuie să arate dacă elementul constitutiv al posibilei fapte de discriminare în speță criteriul invocat de petent se probează și are legătură cu fapta descrisă de petent. Colegiul reține totodată că aceste situații nu le poate proba petentul, din moment ce toate informațiile se află la angajatorul reclamat.

31. Curtea Europeană de Justiție impune, și anume în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată, sarcina probei îi revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

32. *În acest sens, cu privire la evaluarea întocmită de reclamat a candidaturii depuse de petent pentru ocuparea funcției de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul Structurii centrale, evaluare făcută prin structura sa internă respectiv, Colegiul de conducere al DIICOT,* Colegiul Director reține că regula generală este că aprecierea competențelor profesionale ale petentului constituie o prerogativă a angajatorului. Astfel, angajatorul este singurul în măsură să le aprecieze în funcție de activitatea și performanțele candidatului, evaluarea activității profesionale a acestuia recunoscută prin documentele întocmite de el reprezentând acte ce se bucură de prezumția legalității și veridicități. Însă, această prezumție de legalitate și veridicitate este aplicabilă pentru situații, dacă nu perfecte, cel puțin nu esențial afectate sub aspectul obiectivității. Cu alte cuvinte, o prezumție simplă de legalitate este sustenabilă în măsura în care nu există date cum că evaluatorul (în cazul de față reclamatul) ar fi subiectiv și părtinitor în evaluarea pe care o face.

33. Așadar, dacă există date care să compromită ideea de obiectivitate a evaluatorului candidatului, în speță a părții reclamate, prezumția menționată nu mai poate fi susținută, și trebuie, prin urmare, să fie probat ceea ce mai înainte de înlăturarea prezumției, ajungea să fie doar susținut.

34. Dreptului angajatorului de a efectua evaluarea îi corespunde dreptul candidatului de a fi corect evaluat, astfel încât această operațiune nu este nicidecum exclusă controlului CNCD. Altfel, nu s-ar putea corecta eventualele abuzuri pe care angajatorul le-ar săvârși, eventual, cu ocazia evaluării propriilor angajați, în contextul în care, potrivit prevederilor art. 8 Codul muncii, *raporturile dintre angajat și angajator trebuie să se întemeieze pe principiul bunei - credințe.*

35. Din susținerile și probatoriul depus de partea reclamată (filele 15-25 din dosar) Colegiul director reține faptul că *evaluarea întocmită de reclamat a candidaturii depuse de petent pentru ocuparea funcției de procuror șef al Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul Structurii centrale s-a desfășurat în temeiul dispozițiilor art. 55 alin.1-3 din Legea nr. 303/2004 privind statutul*

judcătorilor și procurorilor coroborate cu prevederile art. 35 și art. 33, alin 2-7 din Regulamentul privind numirea în funcții de conducere a procurorilor și judecătorilor aprobat prin Hotărârea nr. 219/10.03.2020 a secției pentru procurori din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii. În acest sens, Colegiu director observă ca etapele evaluării unei candidaturii așa cum sunt ele descrise de lege și regulament sunt următoarele:

- **etapa I** – etapa depunerii documentelor de către fiecare candidat, documente care constau în declarațiile prevăzute la art. 6 alin. (4), curriculum vitae și un proiect privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere, 10 lucrări întocmite de candidat în compartimentele în care și-a desfășurat activitatea și de orice alte înscrisuri considerate relevante;

- **etapa II** - etapa de consultare: conducătorul parchetului consultă procurorii secției pentru care s-a depus candidatura, cu respectarea confidențialității opțiunilor și consemnează rezultatul într-un referat, semnat și datat;

- **etapa III** – etapa evaluării candidaturilor constă în solicitarea conducătorului parchetului a avizului consultativ al colegiului de conducere al acestui parchet, aviz care trebuie să fie motivat, pe baza elementelor privind competența profesională a candidatului și a percepției pe care colegii o au asupra acestuia;

- **etapa IV** – etapa de selecție în cazul mai multor candidați reprezintă etapa în care conducătorul parchetului, pe baza aprecierilor proprii, a rezultatelor consultării procurorilor secției și a avizului motivat al Colegiului de conducere, selectează una dintre candidaturi, pe care o înaintează procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție”;

- **etapa V** - etapa finală: motivarea recomandării candidaturii procurorului selectat care *”trebuie să cuprindă o analiză a candidaturilor depuse, temeiurile care au justificat selecția și motivele respingerii celorlalte candidaturi.”*

36. Din analiza candidaturii petentului conform susținerii ambelor părți, Colegiul director înțelege că au fost parcurse aceste etape. Emiterea avizului nefavorabil de către Colegiul de conducere a DIICOT pentru nominalizarea petentului în funcția de conducere a Biroului pentru coordonarea activității de pregătire profesională și programe din cadrul structurii centrale a DIICOT, Colegiul director reține faptul că, așa cum rezultă din Procesul-verbal nr.2 din 14.02.2022 , petentul are o ”vechime de 22 de ani” în funcție de execuție, fiindu-i recunoscută valoarea de profesionist pe această funcție, dar respingerea candidaturii sale s-a datorat lipsei de experiență și necunoașterii specificul activității structurii ce urma să o conducă, aspecte ce au reieșit din analiza proiectului depus de petent în susținerea candidaturii sale. Astfel, pentru rezuful nominalizării petentului în această funcție, de către partea reclamată s-a avut în vedere competența sa profesională ce a rezultat din proiectul privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere depus și a percepției pe care colegii o au asupra persoanei sale.

38. Față de cele prezentate anterior, Colegiul director reține că **nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, din lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă.**

39. Având în vedere faptul că petentul invocă o discriminare pe criteriul de ”apartenență la structură”, considerând că avizul nefavorabil ocupării postului de conducere din cadrul structurii centrale DIICOT, pentru care și-a depus candidatura, Colegiul director subliniază lipsa legăturii de cauzalitate între acest criteriu și faptă. Avizul nefavorabil primit de petent, Colegiul director consideră că este rezultatul evaluării atribuțiilor

specifice funcției de conducere pe care urma să o ocupe, așa cum reieșeau acestea din proiectul depus.

40. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, 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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din **O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;**
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membră

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membră

OLTEANU CĂTĂLINA - Membră

Redactată și motivată: C.C.B/C.C.S.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit ***O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*** și ***Legii 554/2004 a contenciosului administrativ***, constituie de drept titlu executoriu.