



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 561 din data de 25.10.2023

Dosar nr: 14/2022

Petiția nr: 132/06.01.2022

Petent:

Reclamat: Casa de Pensii a Municipiului București

Obiect: petentul reclamă îngrădirea dreptului la muncă și dreptul la alegerea liberă a unei profesii pe criteriul de sex, prin promovarea unor practici dezavantajante în cadrul examenelor organizate pentru ocuparea unor posturi publice de execuție.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. Casa de Pensii a Municipiului București cu sediul în Calea Vitan, nr.6, sector 3, municipiul București

II. Procedura de citare a părților

2. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3. Prin adresa nr. 132/26.01.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 614/26.01.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 22.02.2022 (filele 11-13 la dosar).

4. Părțile au fost prezente la ședința de audieri.

5. Prin adresa nr. 132/26.01.2022, s-a ridicat din oficiu excepția de necompetență a CNCD cu privire la capătul de cerere referitor la anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1.

6. Partea reclamată Casa de Pensii a Municipiului București a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 17.02.2022, prin adresa cu nr.1239 (filele 16-22 la dosar).

7. Petentul a comunicat completări la dosar în data de 21.02.2022 prin adresa cu nr.1343 (filele 23 - 30 la dosar).

8. Prin adresa înregistrată cu nr. 1726/07.03.2022 se comunică petentului punctul de vedere transmis de către partea reclamată (fila 31 la dosar).

9. Prin adresa înregistrată cu nr. 1726/07.03.2022 se comunică reclamatei notele scrise transmise de petent (fila 32 la dosar).

10. Reclamata a comunicat concluzii scrise la dosar în data de 30.03.2022 prin adresa cu nr. 2330 (filele 34 -48 la dosar).
11. Petentul a comunicat concluzii scrise la dosar în data de 01.04.2022 prin adresa cu nr. 2421 (filele 49 -50 la dosar).
12. Prin adresa înregistrată cu nr. 3620/23.05.2022 se comunică petentului înscrisurile depuse la dosar de către partea reclamată (fila 51- 54 și 55-56 la dosar).
13. Petentul a comunicat concluzii scrise finale la dosar în data de 25.07.2022 prin adresa cu nr. 5131 (filele 57 -58 la dosar).
14. Procedură legal îndeplinită.

III.Susținerile părților

Susținerile petentului

15. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând că se consideră discriminat pe criteriul de sex, prin promovarea unor practici dezavantajante în cadrul examenelor organizate pentru ocuparea unor posturi publice de execuție.
16. În fapt, petentul precizează că, a participat la un concurs pentru ocuparea unui post de inspector superior la departamentul Stabilirii Prestații din cadrul Casei Locale Sector 1 unde erau 2 posturi vacante. S-au înscris 7 candidați dintre care 6 femei și un bărbat.
17. Modalitatea de desfășurare a probei scrise nu a fost una transparentă, în sensul în care nu a aflat nimeni ce a conținut cel de-al doilea plic cu subiecte care nu a fost tras la sorți. Nu au fost citite cele 3 subiecte înainte de a părăsi sala pentru a se face copii.
18. De asemenea, după proba scrisă petentul fost admis împreună cu alte 4 candidate de sex feminin. Ulterior, petentul a depus contestație, iar aceasta i-a fost respinsă;
19. La proba orală comisia (din care nu a făcut parte niciun reprezentant de la ANFP sau Prefectura București) a fost incompletă fiind prezenți fizic doar 2 membri în loc de 3 câți erau stabiliți în comisie;
20. Petentul a fost admis și la proba orală, iar ulterior a depus contestație, care i-a fost de asemenea, respinsă.
21. Petentul depune la dosar înscrisuri care relevă punctajele obținute în dreptul dosarului de concurs numărul 259044 și subliniază ca punctajul său este singurul care conține zecimale (fila 4 la dosar).
22. Petentul arată că a solicitat instituției reclamate informații publice în baza Legii 544/2001 privind numărul și distribuția pe sexe a persoanelor angajate în cadrul Casei de Pensii a Municipiului București, precum și numărul de persoane cu dizabilități angajate (petentul fiind la rândul său persoana cu dizabilități). (răspuns depus la dosar fila 28 la dosar)
23. Petentul susține că este a doua oară când este discriminat pe criteriu de sex. Prima dată a fost discriminat în cursul anului 2021 de Casa Județeană de Pensii Cluj, aspect sesizat la CNCD, la momentul respectiv .

24. În calitate de persoană cu dizabilități, petentul susține că nimeni nu dorește să înțeleagă situația sa defavorizată și că instituțiile publice ar trebui să scoată obligatoriu la concurs exclusiv posturi pentru persoane cu dizabilitati conform Tezei 1 alin 6 art. 78 din Legea 448/2006. Petentul arată că în cazul de față se consideră că fost discriminat pe criteriu de sex..

25. Petentul a comunicat completări la dosar în data de 21.02.2022 prin adresa cu nr.1343 (filele 23 - 30 la dosar).

26. Cu privire la excepția de necompetență ridicată din oficiu de CNCD (anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1) petentul susține că a înțeles acest aspect și că va face plângere la instanța de judecată în baza alin. 1 art. 27 din OG 137/2000.

27. Cu privire la contestația de la proba de interviu, petentul susține că a menționat comisiei ca trebuie să țină cont de cele 2 acte normative: Legea 202/2002 și OG 137/2000 în care sunt menționate acțiuni pozitive/afirmative tocmai pentru că la nivelul instituției CPMB este o foarte mare diferență între numărul de femei și cel al bărbaților, precum și faptul că în cadrul CPMB nu se respectă numărul minim de persoane cu dizabilități cerut de Legea 448/2006.

28. În acest sens, petentul depune la dosar răspunsul primit de la CPMB (fila 28 la dosar) conținând distribuția pe sexe respectiv numărul persoanelor cu dizabilități care au calitatea de angajați ai CPMB. Astfel, la nivelul lunii decembrie 2021 în cadrul CPMB erau 409 angajați, dintre care 324 persoane de sex feminin, respectiv 85 persoane de sex masculin, iar din numărul total 8 persoane cu dizabilități în condițiile în care Legea 448/2006 impune un minim 4% persoane cu dizabilități.

29. Petentul mai precizează că și la nivelul conducerii exista o mare discrepanță între numărul femeilor și cel al bărbaților, dat fiind faptul că sunt încadrate 8 femei pe funcția de directori executivi și directori executivi adjuncți și doar un singur bărbat pe funcția de director executiv adjunct.

30. Prin adresa înregistrată cu nr. 2421 (filele 49 -50 la dosar), în data de 01.04.2022 petentul a comunicat concluzii scrise.

31. Legat de principiul egalității de șanse petentul citează din răspunsul transmis de CPMB către CNCD: principiul potrivit căruia este recunoscuta vocația la cariera în funcția publică a oricărei persoane care îndeplinește condițiile stabilite potrivit legii - petentul consideră că a îndeplinit toate condițiile legale prin faptul ca dosarul de înscriere a fost admis și că ulterior a fost admis atât la proba scrisă, cât și la proba interviu.

32. De asemenea, conform art. 467 din OUG 57/2019 alin. 1, petentul susține că nu a identificat printre subiectele propuse pentru desfășurarea concursului niciunul care să îndeplinească cerința conform căreia subiectele „trebuie să conțină și tematici”. Petentul subliniază caracterul obligatoriu al acestei prevederi legale.

33. Petentul susține că CPMB face confuzii legate de egalitatea de șanse și tratament prin faptul că a fost admis la proba scrisă, cât și la proba interviu. Petentul susține, de asemenea, că CPMB nu cunoaște sensul expresiei „acțiuni pozitive” prevăzută la art. 4 lit. e din Legea 202/19.04.2022, invocând ca argument raportul statistic dintre numărul femeilor și cel al bărbaților la nivelul CPMB: 80% femei și doar 20% bărbați.

În sprijinul argumentului său, petentul indică și răspunsul reprezentantului CPMB la ședința de audieri din 22.02.2022 de la CNCD, conform căruia femeile ar fi mai atente, tipicare, rezistente, etc.

34. În accepțiunea petentului, respingerea contestațiilor depuse atât la proba scrisă, cât și la proba interviului arată clar ca acesta a fost discriminat. Acesta susține că au fost două posturi vacante, care, în final au fost ocupate de două candidate de sex feminin.

35. Petentul susține, de asemenea, că dacă se dorea transparență, CPMB trebuia să solicite ANFP să trimită un reprezentant în comisia de concurs.

36. Petentul susține că la proba interviului un membru al comisiei a lipsit. De asemenea, petentul susține că este dispus să apeleze la un detector de minciuni în același timp cu membrul comisiei care a lipsit doar la proba sa de interviu.

37. Petentul mai precizează că în cadrul probei orale a primit mai puține întrebări din partea comisiei și că a beneficiat de un timp mai scurt de răspuns.

38. Petentul susține, de asemenea, că trebuiau respectate prevederile art. 78 alin. 6 teza 1 din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, tocmai pentru că CPMB nu are minimul prevăzut de lege de 4% (minim 16 persoane) persoane cu dizabilități angajate, ci doar de 2%.

Sușinerile părții reclamate Casa de Pensii a Municipiului București

39. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 17.02.2022, prin adresa cu nr. 1239 (filele 16-22 la dosar).

40. Concursul a fost organizat cu respectarea prevederilor *H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici* și a avut ca fundament principiile care stau la baza organizării și dezvoltării carierei funcționarului public prevăzute la art. 4 din aceeași hotărâre, și anume: competența, competiția, egalitatea de șanse și transparența.

41. În ceea ce privește acuzația petentului conform căreia *„modul de desfășurare al probei scrise nu a fost unul transparent. Nu a aflat nimeni ce a conținut plicul al doilea care nu a fost ales. Nu au fost citite cele 3 subiecte înainte de a părăsi sala pentru a se face copii.(...)”*, reclamatul susține că afirmația este nefondată și precizează că legislația în domeniu nu prevede deschiderea plicului cu varianta care nu a fost extrasă, aceasta păstrându-se sigilată la dosarul de concurs. De asemenea, varianta de subiecte a fost lecturată către candidați, după înmânarea subiectelor care au fost extrase.

42. În ceea ce privește contestația depusă de petent, înregistrată cu nr. 278272/15.12.2021 la proba interviu, respectiv contestația nr. 273469/09.12.2021 la proba scrisă, reclamatul precizează faptul că au fost respinse potrivit prevederilor art. 66 din HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare:

„Contestația va fi respinsă în următoarele situații: candidatul nu îndeplinește condițiile pentru a participa la concurs, punctajele au fost acordate potrivit baremului și răspunsurilor din lucrarea scrisă sau punctajele de la interviu au fost acordate potrivit

planului de interviu, întrebărilor formulate și răspunsurilor candidaților în cadrul interviului;

între punctajul acordat de comisia de concurs și cel acordat de comisia de soluționare a contestațiilor nu este o diferență mai mare de 10 puncte/probă”.

43. Referitor la neprezentarea niciunui membru de la Agenția Națională a Funcționarilor Publici, reclamatul precizează că potrivit art. 618 alin (5) și alin (7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare: *„Pentru concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție autoritatea sau instituția publică organizatoare poate solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici desemnarea unui reprezentant pentru a face parte din comisia de concurs, respectiv din comisia de soluționare a contestațiilor, odată cu transmiterea înștiințării”,* respectiv *„în cazul în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici, nu desemnează un reprezentant pentru a face parte din comisia de concurs sau nu comunică un răspuns în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării, respectiv de la publicarea anunțului, autoritatea sau instituția publică poate solicita instituției prefectului sau consiliului județean, după caz, desemnarea unui reprezentant în comisia de concurs”.*

44. Legat de punctajul obținut de petent care afirmă faptul că este *„singurul cu virgulă”*, reclamatul precizează că acesta reprezintă o medie aritmetică calculată potrivit art. 59 alin (4) din *HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici*, cu modificările și completările ulterioare: *„Punctajele se acordă de către fiecare membru al comisiei de concurs, în parte, pentru fiecare lucrare scrisă și se notează în fișa individuală. Acordarea punctajului pentru proba scrisă se face pe baza mediei aritmetice a punctajelor acordate de fiecare membru al comisiei de concurs”.*

45. În ceea ce privește solicitarea informațiilor publice în baza *Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public*, reclamatul precizează că solicitarea petentului a fost în data de 28.01.2022 și răspunsul a fost formulat în data de 31.01.2022 prin adresa nr. 23452/IP2/31.01.2022 (fila 21 la dosar).

46. Concluzionând, reclamata susține că acuzația petentului că a fost discriminat pe baza de sex nu este fundamentată pentru că a avut aceleași tratament egal ca toți ceilalți candidați. Reclamata nu a restricționat înscrierea la concurs a mai multor bărbați. Cu toate acestea, trebuie respectate și principiile competenței și concurenței, iar potrivit art. 62 alin (4) din *HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici*, cu modificările și completările ulterioare *„se consideră admis la concursul pentru ocuparea unei funcții publice vacante candidatul care a obținut cel mai mare punctaj dintre candidații care au concurat pentru aceeași funcție publică, cu condiția ca aceștia să fi obținut punctajul minim necesar, potrivit prevederilor prezentei hotărâri”.* Faptul că o femeie a obținut un punctaj mai mare nu constituie în mod implicit, discriminarea petentului.

47. Pe de altă parte, concursul organizat în data de 08.12.2021 nu a fost organizat exclusiv pentru persoanele cu handicap, în conformitate cu prevederile art. 78 alin (6) din *Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*: *„Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a*

participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică”.

48. Reclamatul a comunicat concluzii scrise la dosar în data de 30.03.2022 prin adresa cu nr. 2330 (filele 34 -48 la dosar), prin care susține aceleași alegații din punctul de vedere mai sus menționat. De asemenea, transmite conform solicitării CNCD, procesele verbale cu anexe privind rezultatul probei orale la concursul de recrutare din data de 08.12.2012 (fila 39-48 la dosar).

IV.Cadrul legal aplicabil. Dreptul național si internațional aplicabil/jurisprudența

Prevederi legislative relevante

Constituția României

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.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

Art. 38

(1): „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei si alegerea locului de muncă sunt libere.”

Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor din 11.04.2008 adoptată prin Ordinul 144/2008

Art. 28

Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30

Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31

Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32

Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

(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”.

Art. 20

(6)„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”.

H.G. nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici

Art. 68

„În cazul respingerii contestației candidatul se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.”

Art. 71

„Concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, organizate cu nerespectarea prevederilor prezentei hotărâri, sunt nule de drept. Nulitatea se constată de instanța de contencios administrativ.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Art. 618

(5) „Pentru concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție autoritatea sau instituția publică organizatoare poate solicita Agenției Naționale a Funcționarilor Publici desemnarea unui reprezentant pentru a face parte din comisia de concurs, respectiv din comisia de soluționare a contestațiilor, odată cu transmiterea înștiințării”,
(7) „În cazul în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici, nu desemnează un reprezentant pentru a face parte din comisia de concurs sau nu comunică un răspuns în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării, respectiv de la publicarea anunțului, autoritatea sau instituția publică poate solicita instituției prefectului sau consiliului județean, după caz, desemnarea unui reprezentant în comisia de concurs”.

Art. 474

„Recrutarea și selecția funcționarilor publici se realizează printr-un concurs care are la bază principiile competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale și competenței și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale.”

LEGE nr. 448 din 6 decembrie 2006, republicată, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Art. 78

„(1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.”

(6) „În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap, în condițiile prevăzute la alin. (2), autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice, cu excepția celor prevăzute la alin. (4), au obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație”.

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Art. 6

pct. 1 „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept”.

V.Principiile de analiză

49. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, discriminarea directă trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:¹

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin:
 - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare:
 - criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
 - tratamentul diferențiat are ca
 - scop sau
 - efect
 - restrângerea, înlăturarea recunoașterii, 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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

50. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”*

51. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de asemenea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996).

¹ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

52. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1), textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr.137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

53. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56*). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55*), menționând că *noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil* (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61*), *cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important* (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62*).

54. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

55. Astfel, 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 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.

56. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat. În acest sens, în conformitate cu prevederile art. 5 din O.G. nr. 137/2000, justificată obiectiv poate fi diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1), atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională.

57. Condițiile care trebuie îndeplinite pentru ca tratamentul diferențiat să fie exceptat din sfera contravenționalului în cazul impunerii unei anumite cerințe în contextul profesional sunt: cerința profesională să fie reală și determinantă; obiectivul să fie legitim, iar cerința proporțională.

58. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul, persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, reclamă fapte de discriminare pe criteriul de sex, prin promovarea de către partea reclamată a unor practici care dezavantajează în cadrul examenelor organizate pentru ocuparea unor posturi publice de execuție, practici care ar fi condus la îngrădirea dreptului la muncă și a dreptului la alegerea în condiții de egalitate a unei profesii.

59. De asemenea, petentul reclamă discriminarea sa prin depunerea acestuia la proba interviului ca urmare a faptului că a primit mai puține întrebări din partea comisiei și că a beneficiat de un timp mai scurt în care ar fi putut să răspuns.

60. Astfel, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) reține că este sesizat cu două capete de cerere.

61. Primul capăt de cerere este legat de presupusa discriminare ce are la bază criteriul sexului al candidaților la concurs, motivat de faptul că la nivelul instituției reclamate este o mare diferență între numărul femeilor și cel al bărbaților care ocupă funcții publice.

62. Cel de-al doilea capăt de cerere este legat de presupusa discriminare a petentului prin depunerea acestuia la proba interviului ca urmare a faptului că a primit, prin comparație cu ceilalți candidați de sex feminin, mai puține întrebări din partea comisiei și că a beneficiat de un timp mai scurt de răspuns.

63. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

64. **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, Colegiul director urmează să analizeze excepția de necompetență a CNCD, invocată din oficiu, prin raportare la art. 28-32 cu privire la capătul de cerere – anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1.

65. Cu privire la excepția de necompetență ridicată din oficiu de CNCD - *anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1*, petentul a susținut în ședința de audieri din data de 22.02.2022 că achiesează la argumentele prezentate prin invocarea excepției, urmând să depună plângere în fața instanțelor de judecată competenete în baza alin. 1 art. 27 din OG 137/2000. Astfel, în ceea ce privește anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1, Colegiul director consideră că potrivit art. 27 din OG nr. 137/2000, această cerere este de competența instanțelor de judecată, și admite excepția sus-menționată.

66. În ceea ce privește primul capăt de cerere, Colegiul director reține din susținerea părților faptul că în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1, partea reclamată a organizat un concurs pentru ocuparea funcției publice de inspector

superior la departamentul Stabiliri Prestații din cadrul Casei Locale Sector 1, concurs la care a aplicat și a participat și petentul;

67. Astfel, din susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că la proba interviului petentul nu a obținut nota necesară promovării concursului. Petentul a apreciat că în situația de față criteriul de discriminare este reprezentat de sexul candidaților la concurs, dat fiind faptul că la nivelul instituției reclamate este o mare diferență între numărul femeilor (324), respectiv cel bărbaților (85), la nivelul lunii decembrie 2021.

68. Colegiul director reiterează 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. Astfel, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumția de discriminare, în caz contrar urmând să răspundă pentru săvârșirea faptei de discriminare.

69. De asemenea, Colegiul director reține că situația nepromovării unui concurs precum cea din speța de față nu este în măsură conducă la îngrădirea dreptului la muncă al petentului, acesta având libertatea de accesa orice ofertă de muncă compatibilă cu pregătirea sa și de a participa la procesul de selecție conform regulamentului de recrutare al angajatorului. Astfel, Colegiul director se raportează la Decizia nr. 379/2004 a Curții Constituționale care a reținut că dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei, meseriei sau ocupației, precum și a locului de muncă și dreptul la protecția socială, consacrate de art. 41 din Constituție nu sunt drepturi absolute, în sensul că persoana s-ar putea încadra la orice loc de muncă, de aceste drepturi beneficiind numai persoanele cu calificarea și aptitudinile necesare respectivului lor de muncă.

70. Astfel, Colegiul director constată că în situația redată nu poate fi reținut un raport de cauzalitate între criteriu(sex) indicat de către petent și faptele sesizate, având în vedere că respectivul criteriu, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, nu au influențat în vreun fel anume deciziile părților reclamate în legătură cu punctarea petentului, neavând nici o legătură cu situațiile care, în viziunea petentului, constituie posibile fapte de discriminare. În concluzie, Colegiul director reține că nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

71. În ceea ce privește al doilea capăt de cerere, Colegiul director se raportează din nou la prevederile art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 republicată, care reglementează sarcina probei în materia nediscriminării, reținând că, deși legiuitorul a stabilit că obligația de răsturnare a sarcinii probei incumbă părții reclamate (*obligație care constă în dovedirea prin orice mijloc de probă faptul că aspectele menționate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare sau că presupusele fapte de discriminare au o justificare obiectivă*), totuși acesta nu înlătură obligația petentului de a administra probele necesare și utile în a forma convingerea existenței unui tratament

discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil și care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept.

72. Analizând înscrisurile dosarului, Colegiul director constată că la dosarul cauzei nu au fost depuse probe concludente care să dovedească afirmațiile petentului privind: faptul că membri comisiei de concurs nici măcar nu au dorit să aibă de a face cu el și nici măcar nu i-au fost citit CV-ul, faptul că ar fi fost discriminat prin respingerea contestațiilor depuse atât la proba scrisă, cât și la proba interviu, au fost 2 posturi vacante ce au fost ocupate de două candidate de sex feminin, partea reclamată ar fi trebuit să solicite ANFP să trimită un reprezentant în comisia de concurs, faptul că la proba interviu un membru al comisiei a lipsit, că în cadrul probei orale a primit mai puține întrebări din partea comisiei și că a beneficiat de un timp mai scurt de răspuns, că reclamata a dorit intenționat și cu bună știință să angajeze femei și nu bărbați cu toate că erau 2 posturi libere disponibile, și că pe unul dintre posturi ar fi putut fi angajat un bărbat.

73. Mai mult decât atât, așa cum am precizat în legislația incidentă potrivit art. 474 din Codul Administrativ primordiale în analiză sunt respectarea principiilor competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale și competenței și principiul egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale privind desfășurarea concursurilor în cazul funcționarilor publici.

74. Colegiul director apreciază ca petentul pornește de la o premisă eronată când cataloghează o așa-zisă lipsă de șanse egale în raport cu ceilalți candidați ca urmare a alegațiilor mai sus menționate.

75. În ceea ce privește neregulile semnalate de către petent în timpul desfășurării concursului din data de 08.10.2021, Colegiul director se raportează la art. 71 din H.G. nr. 611/2008 și constată că instanța de contencios administrativ este competentă să constate nulitatea concursului din orice motive întemeiate (pentru nerespectarea prevederilor legale privind organizarea concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție).

76. Mai mult de atât, Colegiul director constată că partea reclamată a transmis la dosar, la solicitarea expresă a CNCD, procesele verbale cu anexe privind rezultatul probei interviu la concursul de recrutare din data de 08.12.2012.

77. În concluzie, cu privire la capătul de cerere referitor la proba interviului, Colegiul director reține că nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepția de necompetență a CNCD cu privire la capătul de cerere referitor la anularea concursului desfășurat în data de 08.12.2021 la Casa Locală de Pensii Sector 1;
2. Cu privire la capătul de cerere referitor la participarea la concursul pentru un post de inspector superior la departamentul Stabiliri Prestații din cadrul Casei Locale Sector 1, aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare, potrivit prevederilor din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat (sex) și presupusa faptă de discriminare;
3. Cu privire la capătul de cerere referitor la proba interviului nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 alin.(1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI.Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședința de deliberări:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactat la data de: 02.11.2023

Motivele de fapt și de drept: CVR/NCV

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit *O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ*, constituie de drept titlu executoriu.

