



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 619 din 19.10.2022

Dosar nr.: 50/2021

Petiția nr.: 573/26.01.2021

Petentă:

Reclamată: Școala Gimnazială Gropeni din județul Brăila

Obiect: Petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare, urmare a criteriilor de angajare (posesor permis de conducere categoria B și experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani) dispuse prin anunțul de concurs din data de 20.11.2020 pentru ocuparea postului de muncitor de întreținere în cadrul Școlii Gimnaziale Gropeni, din județul Brăila.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1..

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. **Școala Gimnazială Gropeni din județul Brăila**, cu sediul în str. Școlii nr. 115, localitatea Gropeni, jud. Brăila.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. **573/02.03.2021**, respectiv nr. **1617/02.03.2021**, s-a realizat citarea părților în conformitate cu prevederile art. 20. alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, la sediul C.N.C.D., în ziua de 02.04.2021, ora 11:00.

4. Totodată, odată cu emiterea citației, s-a pus în discuție petentei completarea memoriului cu probele pe care aceasta și-a sprijinit petiția (citația fiind transmisă și prin e-mail în data de 03.03.2021).

5. Prin adresa nr. **2076/17.03.2021**, petenta și-a exprimat expres consințământul pentru ca soluționarea speței să fie făcută în lipsă.

6. Prin adresa nr. **2870/14.04.2021**, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de reclamat și a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 10 zile de la primire.

7. Prin adresa nr. **3541/13.05.2021**, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 10 zile de la primire.



III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta a formulat plângerea cu nr. **573/26.01.2021**, prin care a reclamat o posibilă faptă de discriminare, urmare a organizării unui concurs de angajare în cadrul Școlii Gimnaziale Gropeni.

9. În fapt, în data de 20.11.2020, pe site-ul <http://posturi.gov.ro/judetul/braila/>, a apărut anunțul de scoatere la concurs a postului de muncitor în cadrul Școlii Gimnaziale Gropeni, jud. Brăila, anunț care, conform petentei, a încălcat respectarea principiului nediscriminării.

10. Astfel, petenta susține că anunțul cuprindea două condiții ca cerințe ale postului:

- Posesor permis de conducere categoria B, în condițiile în care școala nu deține decât microbuzul școlar de transport elevi și are deja șofer angajat cu licență de transport persoane;
- Experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani.

11. Petenta consideră că cea de-a doua condiție (experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani) este o condiție discriminatorie întrucât exclude persoanele care au lucrat în instituții private și dețin experiența necesară desfășurării activității pe postul respectiv.

12. În același timp, petenta precizează că Agenția Județeană și Ocupare a Forței de Muncă Brăila a scos postul la concurs sub denumirea de „tâmplar universal”.

13. Prin urmare, petenta consideră că cele două condiții enumerate mai sus sunt discriminatorii, fiind pliate pe atuurile pe care le-ar fi îndeplinit un fost angajat al școlii, suspiciune confirmată de directorul școlii care ar fi afirmat: *”persoana care se înscrie la concurs trebuie să știe să se poarte cu copiii și cum să relaționeze cu cadrele didactice”*, singura persoană înscrisă care s-ar fi încadrat în tipar fiind fostul angajat.

14. Totodată, petenta susține că școala nu a îndeplinit formele de publicitate aferente scoaterii postului la concurs (pe site-ul școlii sau pe pagina de facebook) și astfel au fost îngădite șansele celor care aspirau la ocuparea acestui loc de muncă.

15. Petenta a formulat răspunsul la citație cu nr. **2076/17.03.2021** prin care și-a exprimat expres consimțământul ca soluționarea dosarului să fie făcută în lipsă, având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-COV-2.

16. Petenta face completări cu privire la petiția formulată inițial și depune următoarele înscrisuri: anunțul concursului publicat pe site-ul <http://posturi.gov.ro/judetul/braila/>, anunțul concursului AJOFM, capturi de ecran cu comentariile de la o postare cu anunțul concursului făcut pe contul unui locuitor al comunei (discuții între acesta și directorul școlii), rezultatele selecției dosarelor afișate la Școala Gimnazială Gropeni, rezultatul contestației depuse la Școala Gimnazială Gropeni.

17. La acest concurs s-a mai înscris și doamna Ciochina Vasile, care se încadra în aceste condiții, însă petenta consideră ca membrii comisiei au încercat să îi găsească motiv de respingere.

18. Conform petentei, domnul director ar fi afirmat că viitorul angajat poate să își „pună la bătaie” chiar și mașina personală în virtutea ocupării postului vacant.

19. Petenta formulează și depune la dosar concluzii scrise prin adresa nr. **3898/24.05.2021**, precizând că există diferențe între anunțurile publicate și că în fișa

postului nu se specifică necesitatea deținerii permisului de conducere.

20. Petenta contestă veridicitatea punctului de vedere formulat de către partea reclamată.

Susținerile părții reclamate

21. Partea reclamată a formulat apărare prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. **2237/22.03.2021**, prin care și-a exprimat punctul de vedere referitor la sesizarea petentei.

22. Astfel, reclamata susține că a organizat concursul de muncitor de întreținere în perioada 07.12.2020 – 18.12.2020, conform HG nr. 286/23.03.3011.

23. Referitor la condiția deținerii permisului de conducere categoria B, reclamata susține că este necesară desfășurării activității muncitorului, care trebuie să se deplaseze rapid pentru rezolvarea diverselor situații apărute la nivelul celor patru corpuri de clădire, respectiv Grădinița cu P.N. Gropeni, care se află la 1 km de celelalte.

24. Mai mult, muncitorul trebuie să își procure și să transporte materialele de la diferiți furnizori din localitate sau municipiu, cu autoturismul pus la dispoziție de Primăria Gropeni, dar fără conducător auto. În lipsa permisului de conducere, activitatea muncitorului ar fi îngreunată sau blocată și ar necesita costuri suplimentare pentru achiziționarea, deplasarea și transportul materialelor și a angajatului de la o societate la școală.

25. În ceea ce privește condiția experienței în instituții publice, dată fiind situația pandemică, reclamata a presupus că o persoană care a mai lucrat în instituții publice este instruită conform prevederilor legale privind protecția muncii, protecția împotriva incendiilor, mai mult, într-o unitate de învățământ, o persoană, fie ea și muncitor, trebuie să aibă un comportament adecvat impus de Codul de Etică, mai ales că își desfășoară activitatea printre elevi, cadre didactice, personal auxiliar și nedidactic.

26. Prin urmare, reclamata consideră că nu s-ar fi putut angaja pe un post unic o persoană fără experiență, școala nedisponând de fonduri pentru perfecționarea sa în domeniul legislației.

27. În stabilirea acestor condiții, s-a avut în vedere încadrarea unei persoane cât mai eficiente raportat la nevoile reclamatei.

28. Reclamata susține că, referitor la denumirea postului pe site-ul AJOFM Brăila, la nivelul unității, postul are denumirea de „tâmplar universal” de foarte mulți ani. Bugetul acordat școlii și posturile vacante aprobate de ISJ Brăila, nu permiteau, la acel moment, angajarea unei persoane pentru fiecare calificare necesară, pentru realizarea diferitelor activități, iar la nivelul școlii sunt întreprinse mai multe lucrări de întreținere, de aici și denumirea postului scos la concurs.

29. Concluzionând, reclamata susține că nu s-a avut în vedere profilul unei persoane în ceea ce privește organizarea concursului.

30. În sprijinul celor menționate anterior, reclamata anexează la dosar: copie a fișei postului de muncitor și anunțul oficial postat pe site-ul <http://posturi.gov.ro>.

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

31. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- **Constituția României, art. 16:** „(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”
- **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:**
 - **art. 2 alin. (1):** „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, apartenența 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. 2 alin. (3)** ”Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.
 - **art. 5:** Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Principiile de analiză

32. 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”.

33. Prin urmare, în analiza situațiilor care intră în sfera de competență a C.N.C.D., Colegiul director se raportează la elementele constitutive ale **discriminării directe**, concret dacă 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”.

34. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

35. 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.

36. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

37. 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: ***Fredin împotriva Suediei***, 18 februarie 1991; ***Hoffman împotriva Austriei***, 23 iunie 1993, ***Spadea și Scalabrino împotriva Italiei***, 28 septembrie 1995, ***Stubbings și alții împotriva Regatului Unit***, 22 octombrie 1996).

Aplicarea principiilor la speță

38. În fapt, Colegiul director, în urma analizei petiției, urmează a se pronunța asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal în exercitarea dreptului la muncă, prin impunerea criteriilor de angajare dispuse prin anunțul de concurs din data de 20.11.2020, în cadrul Școlii Gimnaziale Gropeni, din județul Brăila.

39. Colegiul director reține că pentru postul de muncitor de întreținere în cadrul Școlii Gimnaziale Gropeni a fost organizat concurs în perioada 07.12.2020 – 18.12.2020, conform H.G. nr. 286/23.03.3011, printre cerințele postului regăsindu-se următoarele 2 condiții impuse pentru înscriere:

- Posesor permis de conducere categoria B;

- Experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani.

40. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor **O.G. nr. 137/2000**, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

41. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele **art. 2 al O.G. nr. 137/2000**, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

42. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

43. 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.¹

44. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

45. Colegiul director analizează aspectele menționate de către părți, felul cum acestea se raportează la obiectul petiției dedusă soluționării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, probele depuse la dosar, precum și legislația în vigoare incidentă în speță și reține **neincidența O.G. nr. 137/2000 raportat la aspectele care țin de veridicitatea informațiilor transmise de reclamat prin punct de vedere**, legalitatea organizării concursului pentru postul contractual, competența aparținând instanței de contencios administrativ conform art. 71 din H.G. nr. 611/2008, respectiv art. 35 din H.G. nr. 286/2011.

¹ 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.

46. Colegiul director ia act de susținerile părților, de punctele de vedere exprimate de acestea raportat la obiectul petiției și reține spre analiză posibila îngrădire a dreptului la muncă prin impunerea prin anunțul de angajare pentru postul de muncitor de întreținere (personal contractual în instituție publică) a cerinței de a poseda permis de conducere categoria B și a cerinței experienței anterioare în instituții publice de minimum 3 ani.

47. Conform **art. 1, alin. (2), lit. e), i) din O.G. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată:

„(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;”.

48. Raportat la prima condiție, deținerea permisului de conducere categoria B, Colegiul director ia act de susținerile părții reclamate, conform cărora cerința impusă prin anunț este necesară pentru desfășurarea activității muncitorului, care trebuie să se deplaseze rapid pentru rezolvarea diverselor situații apărute la nivelul celor patru corpuri de clădire, respectiv Grădinița cu P.N. Gropeni, care se află la 1 km de celelalte.

49. În analiza justificării impunerii acestei condiții, au fost avute în vedere prevederile **art. 5 din O.G. 137/2000**, conform cărora: *„Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.”*

50. Astfel, având în vedere activitatea pe care persoana în cauză urmează s-o desfășoare, activitate descrisă în fișa postului aferentă, Colegiul apreciază că este o cerință profesională reală și determinată, cu un obiectiv legitim, fiind proporțională în raport cu scopul urmărit, fapt pentru care nu se pot reține cumulativ elementele unei fapte de discriminare.

51. Raportat la cea de-a doua condiție, respectiv experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani, Colegiul director analizează condiția impusă prin raportare **la o posibilă faptă de discriminare indirectă**, din perspectiva art. 2 alin. (3) din O.G. 137/2000, conform căruia: *„Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt **justificate obiectiv de un scop legitim**, iar **metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.**”*

52. Concret, în analiza faptei de discriminare indirectă, Colegiul analizează dacă tratamentul diferit a fost indus datorită criteriului prevăzut de art. 2 alin. 1 (în speță experiența în instituțiile publice), criteriu care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. În analiza unei fapte ca faptă de discriminare, sub aspectul ei

constitutiv, specificul acesteia decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

53. Astfel, se poate considera discriminare indirectă:

- o **diferențiere** (dezavantajare)
- ce rezultă dintr-o **practică aparent** neutră
- care **atinge un drept**
- **fără o justificare obiectivă**

54. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniul discriminării, pentru constatarea încălcării dreptului la tratament egal *“trebuie stabilit că persoanele 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”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

55. Astfel, diferențierea în situația discriminării indirecte, poate fi justificată obiectiv. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

56. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, CEDO a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități faptice, justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză.
- Prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, art.14 din Convenție nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalități faptice, în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză, poate fi discriminatorie acea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod specific acel grup, o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică.
- Justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit, în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă.

57. În analiza scopului legitim urmărit, trebuie evidențiată existența acestuia, raportat la dreptul atins prin diferențiere. În ceea ce privește metodele utilizate pentru atingerea scopului dorit, trebuie analizat dacă acestea sunt adecvate și necesare și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.



58. Raportat la speța de față, Colegiul director ia act de apărarea reclamatului care a justificat impunerea condiției de a deține o experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani, prin argumentul că școala nu dispune de fonduri pentru perfecționarea persoanei angajate în domeniul legislației, iar o persoană care a mai lucrat în instituții publice ar fi instruită conform prevederilor legale privind protecția muncii, protecția împotriva incendiilor,

59. Reclamatul adaugă că, cu atât mai mult, într-o unitate de învățământ, angajatul trebuie să aibă un comportament adecvat impus de Codul de Etică, având în vedere faptul că își desfășoară activitatea printre elevi, cadre didactice, personal auxiliar și nedidactic.

60. Scopul urmărit de reclamat, conform justificării sale, ar fi fost încadrarea unei persoane cât mai eficiente raportat la nevoile instituției, scop pe care Colegiul îl apreciază ca fiind unul obiectiv, însă metodele pe care a ales să le utilizeze nu pot fi considerate adecvate, întrucât experiența în instituția publică nu oferă, prin sine, aptitudinile pe care reclamatul susține că le-ar urmări.

61. Experiența în muncă solicitată se poate justifica, însă cerința ca această experiență să fie obținută exclusiv într-o instituție publică nu poate fi întemeiată pe raționamente obiective și justificate.

62. De asemenea, instruirea conform prevederilor legale privind protecția muncii, protecția împotriva incendiilor menționată de reclamat în apărare este o obligație în sarcina angajatorului, fapt pentru care o eventuală experiență în muncă dobândită în instituții publice nu-l poate exonera pe angajator de obligațiile sale legale, întrucât ea subzistă indiferent de experiența posibilului candidat / angajat.

63. De asemenea, raportat la argumentul folosit de reclamat în apărare referitor la comportamentul adecvat impus de Codul de Etică, Colegiul apreciază că aceasta poate fi o condiție pe care candidatul trebuie să o îndeplinească și, astfel, să fie solicitată pentru ocuparea postului scos la concurs, însă nu se poate justifica prin impunerea condiției de a deține experiență în instituții publice întrucât îndeplinirea atribuțiilor cu imparțialitate și integritate conform principiilor și normelor de etică reprezintă un deziderat care se poate obține în câmpul muncii indiferent de sectorul de activitate public sau privat și, în același timp, se poate evalua prin concurs la angajare.

64. Prin urmare, având în vedere cele reținute mai sus, Colegiul director constată că justificările reclamatului nu sunt obiective, chiar în prezența scopului legitim (acela de a angaja o persoană potrivită, într-un proces de recrutare cât mai eficient) raportat la prevederile art. 2 alin 3 din O.G.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, întrucât metodele pe care reclamatul le-a folosit nu sunt adecvate.

65. Colegiul director constată că în speța de față sunt îndeplinite cumulativ condițiile faptei de **discriminare indirectă**, potrivit **art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și că partea reclamată a săvârșit o astfel de faptă de discriminare deoarece nu a respectat dreptul legal de a oferi posibilitatea accesului tuturor cetățenilor la obținerea unui loc de muncă, prin impunerea condiției experienței anterioare în instituții publice de minimum 3 ani.

66. Raportat la fapta de discriminare constatată, Colegiul dispune aplicarea sancțiunii contravenționale a avertismentului conform art. 26 alin. (1) din O.G. 137/2000

republicată, coroborat cu art. 5 alin. (2) lit. a), respectiv art. 6 și 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, având în vedere pericolul social minim.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Raportat la prima condiție, deținerea permisului de conducere categoria B aspectele sesizate reprezintă discriminare potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Raportat la cea de-a doua condiție, experiență anterioară în instituții publice de minimum 3 ani, faptele sesizate reprezintă discriminare potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Se sancționează partea reclamată, respectiv Școala Gimnazială Gropeni din județul Brăila cu avertisment conform art. 5 alin. (2) lit. a), respectiv art. 6 și 7 din O.G. nr. 2/2001;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

ADRIAN DIACONU NICOLAE – Membru

BABUȘ RADU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red.: C.J., C.M.I. și A.D.

Data redactării: 21.02.2023

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 faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.