



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 209
din 01.06.2011**

Dosar nr: 36/2011

Petiția nr: 715 din data de 02.02.2011

Petent: L C V , prin apărător ales

Reclamat: Societatea Română de Televiziune SRTV, prin reprezentant

Obiect: condiție discriminatorie pentru ocuparea unui post prin concurs

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. L C V , cu domiciliul de corespondență la apărătorul ales în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Societatea Română de Televiziune SRTV, cu sediul în Calea Dorobanților, nr. 191, sector 1, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea, astfel cum este formulată, vizează ocupare post, condiții. Categorie socio-profesională.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția nr. 715 din data de 02.02.2011 petenta arată că organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea postului de Director Departament TVR Info s-a făcut cu încălcarea flagrantă a dispozițiilor legale în materie de discriminare, scopul fiind de a o îndepărta pe aceasta de la conducerea Departamentului TVR Info. Astfel, petenta susține că între condițiile de participare a fost prevăzută și aceea de "experiență



managerială minim 3 ani”, condiție neprevăzută pentru concursurile anterioare și ulterioare celui în cauză.

IV. Procedura de citare

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

4.2. Prin adresa nr. 1276 din 23.02.2011 a fost citată petenta, prin apărător ales. Prin adresa nr. 1277 din 23.02.2011 a fost citată Societatea Română de Televiziune SRTV, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.03.2011. La termen s-a prezentat petenta, care și-a susținut plângerea. Partea reclamată a depus punctul de vedere prin adresa nr. 1712 din 10.03.2011.

4.3. Prin rezoluția nr. 1 din 14.03.2011, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul Societății Române de Televiziune SRTV. În data de 24.03.2011, respectiv 16.05.2011 s-a desfășurat investigația în speță, iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.4. Colegiul a acordat părților termen pentru concluzii scrise, la data de 25.04.2011. Părțile au transmis adresele nr. 2723/26.04.2011 și nr. 2706/21.04.2011.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta susține că prin anunțul publicat la data de 28.12.2010 pe site-ul intern al SRTV s-a adus la cunoștință publică organizarea la sediul SRTV, în perioada 17.01.2011-10.02.2011, a concursului pentru ocuparea postului de Director Departament TVR Info (cod 133), fiind anunțate condițiile de participare, problemele de concurs, relații privind adresa la care urma să fie depuse candidaturile, documentele necesare atestării îndeplinirii condițiilor de participare, data limită la care trebuiau depuse candidaturile, locul și perioada în care va avea loc concursul. Astfel, petenta susține că acest concurs a fost organizat și desfășurat cu încălcarea flagrantă a dispozițiilor legale în materie de discriminare, scopul fiind îndepărtarea acesteia de la conducerea departamentului TVR Info.

5.1.2. Se arată că între condițiile de participare a fost prevăzută și aceea de experiență managerială minim 3 ani. Petenta mai susține că pentru concursurile anterioare și ulterioare celui în cauză nu a fost prevăzută această condiție. Astfel, menționează cu titlu de exemplu concursurile organizate și desfășurate până în prezent pentru ocuparea postului de Director Departament Știri, respectiv Director Departament Sport.

De asemenea, pe același site intern al SRTV s-a publicat la data de 11.01.2011 organizarea și desfășurarea, în perioada 28.01.2011-24.02.2011, a mai multor concursuri, iar printre condițiile de participare nu se regăsește condiția privind experiența managerială minim 3 ani.

5.1.3. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că această condiție a fost cerută pentru a o împiedica pe ea să participe la concurs. Totodată, susține că a fost cerută întrucât, potrivit informațiilor oferite de Departamentul Resurse Umane din SRTV, experiența managerială a acesteia este considerată numai în perioada cuprinsă între 23.04.2008-11.01.2011 (data depunerii candidaturii), nu și perioada anterioară, începând cu anul 2006, în care a acupat postul de producător emisiuni la Redacția Social, Politic, Economic. Prin urmare, condiția de admitere a candidaturii este "experiență managerială minim 3 ani", iar petenta are o experiență managerială de 2 ani, 8 luni și 19 zile.

5.1.5. În drept, petenta invocă prevederile Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (art.14), Constituției României (art.41), Codului muncii, Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, precum și prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată (art. 2 alin. 1 și 2).

Sușinerile Societății Române de Televiziune SRTV

5.2.1. SRTV susține că printre cerințele solicitate la angajarea pe diferite posturi de conducere și execuție sunt consemnate și următoarele cerințe în mod frecvent "candidații trebuie să aibe experiență de minim 5 ani în mass-media și 3 ani în televiziune", cerințe stabilite de către orice angajator cu bună credință în vederea selectării și angajării de personal calificat și competent.

5.2.2. Dacă am considera discriminatorie condiția de admitere a candidaturii privind experiența managerială de minim 3 ani pentru angajarea Directorului Departamentului TVR Info, post care implică în fapt canalul nou înființat TVR Info, s-ar obstrucționa posibilitatea angajatorului de a selecta o persoană competentă și cu experiență managerială care să ridice postul TVR Info pe piața tv la nivelul propus de conducere.

5.2.3. SRTV susține că experiența managerială în TVR conform Procedurii de Recrutare și Selecție, nu se cuantifică în perioade fixe de timp (ex. 1 an/ 2ani /3ani /5 ani), ci în funcție de specificul fiecărui post, la nivel managerial de 0, 1, 2, 3 nivel care presupune o anumită complexitate a activității, un anumit buget, un anumit număr al oamenilor din subordine.

5.2.4. SRTV susține că a obținut de scurt timp pentru TVR Info licența de la CNA, în acest sens, direcția strategică de acțiune a structurii fiind aceea de a recruta personae cu experiență managerială în vederea ridicării audiențelor pe piața TV a postului.

5.2.5. În raport de considerentele enunțate mai sus și a actelor anexate, SRTV consideră că această condiție impusă nu are caracter discriminatoriu.

VI. Motivele de fapt si de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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. Astfel, Colegiul 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.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente susmenționate.

6.3. Din acest punct de vedere, Colegiul constată că, în esență, petenta invocă vătămarea drepturilor sale în raport cu modalitatea concretă în care partea reclamată a procedat la stabilirea unor condiții de ocupare a unui post și a organizării concursului pentru ocupare, în data de 21.01.2011 (postul de Director Departament Tvr Info). În raport cu aceste împrejurări, se impută stabilirea condiției concretizate în cerința de „experiență managerială minim 3 ani”, coroborat faptului că la concursuri anterioare sau ulterioare celui în cauză nu s-a prevăzut o condiție similară, fiind exemplificate concursurile pentru ocupare post director Departament Stiri, Director Departament Sport sau Director Studio Teritorial Tvr Târgu Mureș, Redactor șef Presă-Redacția Știri, Redacția Programe, Redacția Minorității, Șef Serviciu Tehnic. Subsecvent petenta invocă faptul că scopul concursului a avut în vedere îndepărtarea sa de la conducerea departamentului Tvr Info, respectiv împiedicarea sa de a participa la concurs, în condițiile în care avea o experiență managerială sub termenul minim de 3 ani.

6.4. În analiza prezentului caz, Colegiul reiterează că la nivelul Uniunii Europene, Curtea Europeană de Justiție a statuat că principiul egalității constituie un principiu general de drept ce presupune ca situațiile comparabile să nu fie tratate diferit decât în cazul în care diferențele de tratament sunt justificate obiectiv. (*A se vedea cauzele unite 117/76 și 16/77 Ruckdeschel v. Hauptzollamt Hamburg St. Annen (1977) ECR, 1753, para.7, cauza 810/79 Uberschar v. Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (1980) ECR 2747, para.16, cauzele unite 201 și 202/85 Klensch v. Secrétaire d'Etat à l'Agriculture et à la Viticulture (1986) ECR 3477, para.9, cauza 84/87 Erpelding v. Secrétaire d'Etat à l'Agriculture et à la Viticulture (1988) ECR 2647, para. 29, cauza C-56/94 SCAC v. Associazione dei Produttori Ortofrutticoli (1995) ECR I-1769, para.27).*

6.5. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică precum

și Directiva 2002/73/CE de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, în Articolul 4, respectiv Articolul 2 alin.6 dispun că Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, „că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de origine rasială sau etnică, religie sau convingere, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, respectiv sex (n.n.) nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

6.6. Este bine știut că O.G. nr. 137/2000, astfel cum a fost amendată prin legea nr. 324/2006, a transpus prevederile Directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE. Din acest punct de vedere, Ordonanța stipulează în Art. 9 că prevederile referitoare la contravențiile în domeniul angajării și profesiei (art. 5-art. 8) „nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”.

6.7. Ca atare, în materia nediscriminării, atât legiutorul european cât și legiutorul național a prevăzut excepții la aplicarea unui tratament bazat pe o anumită caracteristică, însă aceste excepții sunt de strică interpretare. Bunăoară, astfel cum prevăd Directivele europene or legea națională, condițiile de diferențiere trebuie să fie date de natura unor activități profesionale specifice, iar aceste condiții reprezintă cerințe ocupaționale veritabile, ce sunt justificate obiectiv de un scop legitim iar metodele de atingere ale scopului respectiv sunt adecvate și necesare. În măsura în care se îndeplinesc aceste elemente, se poate reține incidența unei excepții la principiul egalității de tratament în domeniul relațiilor de muncă.

6.8 Raportat la aceste considerente cerința impusă de partea reclamată, ce constituie obiectul prezentei spețe trebuie analizată inclusiv sub aspectul prevederilor art. 9 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, este evident că ne situăm în domeniul raporturilor de muncă și al cerințelor specifice pentru ocuparea unui post. Pe de altă parte, se reține că cerința supusă analizei (experiența managerială minim 3 ani) nu pune în discuție o diferențiere pe baza unuia dintre criteriile de discriminare interzise de către Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE sau 2002/73/CE.

6.9. Colegiul ia act că, spre exemplu, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat în 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” (a se vedea cauza *Stubbings și alții v. Marea Britanie*, parag.75). În același sens, Curtea Europeană a arătat că „domeniul de aplicare al marginii de apreciere va varia în funcție de circumstanțe, subiectul în discuție și context” (cauza *Lithgow v. Marea Britanie*, parag. 122,177, cauza *Rasmussen v. Danemarca* parag.40, cauza *Inze v. Austria* parag.41). Bunăoară, în contextul diferențelor pe bază de sex, rasă, religie, legitimitate (nașterea copilului în afara căsătoriei) sau orientare sexuală, marginea de apreciere a Statelor este redusă (a se vedea cauza *Abdulaziz v. Marea Britanie*, cauza *Schuler-*

Zraggem v. Elvetia, parag. 67, cauza Burghartz v. Elvetia, parag. 27, cauza Petrovic v. Austria, cauza Africanilor Est Asiatici v. Marea Britanie, cauza Cipru v. Turcia, cauza Nachova v. Bulgaria, cauza D.H. și alții v. Republica Cehă, cauza Gaygusuz v. Austria, cauza Inze v. Austria, cauza Hoffman v. Austria, cauza Biserica Catolică Canea v. Grecia, cauza Salgueiro da Silva Mouta v. Portugalia) Pe de altă parte, în domenii precum politici sociale, taxarea și politica economică, securitatea națională sau politici militare, Statele se bucură de o *marjă largă de apreciere* (a se vedea cauza Lindsay v. Marea Britanie, cauza Wasa Liv Omsesidigt v. Suedia, cauza X. V. Marea Britanie, cauza Szrabier și Clarke v. Marea Britanie).

6.10. În raport cu obiectul plângerii se pune întrebarea ce consecințe decurg din plasarea cazului (tratamentul diferențiat imputat) în câmpul unui criteriu interzis *expressis verbis* de către art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, respectiv sub incidența unui criteriu determinat prin sintagma „sau orice alt criteriu” din teza finală a art. 2 alin.1. Criteriul diferențierii pe baza „experienței manageriale minim 3 ani” nu se identifică cu niciunul dintre cele enumerate în art. 2 alin.1. Acest fapt însă, nu prejudiciază cazul, de vreme ce lista criteriilor de discriminare în legea națională este una neexhaustivă, însă criteriul de experiență managerială de un anumit interval de timp acreditează premisa că marja de apreciere a diferențierii în această cauză este largă în comparație cu eventuale tratamente diferite care ar fi aplicabile pe bază de sex, origine rasială sau etnică, religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, unde marja de apreciere este extrem de restransă.

6.11. În jurisprudența sa, Colegiul s-a pronunțat cu privire la impunerea de plano a unor condiții ce vizau ocuparea unor posturi, condiții referitoare la vechimea în muncă, ori în specialitate respectiv vechimea în funcții de conducere (management). Prin hotărârea nr. 606 din 22.10.2008, Colegiul a statuat că „vechimea în muncă, respectiv în specialitatea pe care o presupun anumite funcții sau posturi, prezintă un element obiectiv și esențial în legătură cu procesul de admitere, recrutare respectiv de promovare. Încadrarea și promovarea în raport de vechimea în specialitatea studiilor necesare exercitării unei funcții și a *vechimmii în funcții de conducere* este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente precum și cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale precum și a funcției deținute. *Natura vechimmii în specialitatea studiilor și a funcțiilor de conducere* sunt concepute în raport direct cu specialitatea și complexitatea muncii, cu atribuțiile și răspunderile pe care le implică acestea”. Așadar, angajatorii sunt îndrăzuiți să stabilească și să impună condiții de ocupare a unor posturi în raport de vechimea în funcții de conducere însă aceste condiții, pentru a îndeplini condițiile nediscriminării trebuie să îndeplinească cerințele prevăzute în Art. 9 din O.G. nr. 137/2000 republicată, anume să fie „justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop să fie (n.n.) adecvate și necesare”.

6.12. Analizând înscrisurile depuse la dosar de către părți și raportul de investigație efectuat de serviciul de specialitate al C.N.C.D., Colegiul constată că partea reclamată a demarat procesul de recrutare și selecție pentru ocuparea postului de Director Departament Tvr Info în conformitate cu procedurile de recrutare și selecție proprii, parcurgându-se toate stadiile procedurale, de la aprobarea formală până la efectuarea propriu-zisă a concursului. (*Adresa 31166 din 26.11.2010 și 31168 din 26.11.2010 privind cererea de inițiere proces recrutare și selecție, adresa 31369 din 14.12.2010 privind documentația de inițiere a procesului de recrutare, cererea de recrutare nr. 140 din 15.12.2010,*

fisa cadru a postului de director departament Tvr Info, anunt post Director Departament Tvr info (cod 133). Asa cu rezulta din inscrisul intitulat „Anexa 5 la PP 605-0” Lista candidatilor inscirsi pentru postul de Director Departament Tvr info, candidata T C C: „indeplineste conditiile solicitate in anuntul de concurs, candidatul M. B R „indeplineste conditiile solicitate in anuntul de concurs” iar in ceea ce priveste petenta „In urma analizei CV—ului ...precum si in urma verificarile efectuate la nivelul DRU reiese faptul ca acesta nu indeplineste conditia „experienta manageriala de minim 3 ani” (solicitata in anuntul de concurs) Conform Deciziei DRU nr. 93/23.04.2008, doamna L C. „ coordoneaza activitatea Departamentului Tvr Info, fiind de altfel singura perioada care poate fi considerata experienta manageriala-2 ani, 8 luni, 19 zile)”.

6.13. Colegiul observă că potrivit cererii de recrutare personal nr. 117 din 14.10.2010 pentru postul de Director Departament Sport, Direcția Emisiuni informative și Sport, profilul candidatului presupune între alte condiții „experiența în domeniul audio-vizual minimum 10 ani, din care minimum 7 ani in jurnalismul sportiv de televiziune”. Potrivit cererii de recrutare personal nr. 116 din 14.10.2010 pentru postul de Director Departament Emisiuni Informative, profilul candidatului presupune, între alte conditii, „experiența în domeniul audio-vizual minimum 10 ani din care minimum 7 ani în televiziune”. Potrivit cererii de recrutare personal nr. 130 din 29.11.2010, pentru postul de director Studio Teritorial Târgu Mureș, profilul candidatului presupune, între alte condiții, „experiența în domeniul mass media minimum 5 ani dintre care minimum 3 în domeniul tv”. Potrivit cererii de recrutare nr. 266 din 31.08.2009 pentru postul de Director Departament Film, profilul candidatului presupune, între alte condiții, „experiența în domeniul editorial al producției de televiziune minimum 7 ani, experienta de coordonare proiecte editoriale de producție, de achiziții programe și realizare campanii TV”. Potrivit cererii de recrutare nr. 276 din 12.11.2009 pentru postul de Director Departament Producție, profilul candidatului presupune, între altele, experienta în muncă de minim 10 ani și în activități specifice de televiziune de minim 7 ani”.

6.14. Pe de altă parte, din cererea de recrutare nr. 132 din 29.11.2010 pentru postul de Șef Serviciu Economic și Administrativ Târgu Mureș, profilul candidatului, presupune, între alte condiții „experiența managerială minimum 3 ani”. Potrivit adresei nr. 70223 din 24.01.2011 a departamentului Resurse Umane către Președinte-Director General, rezultă că pentru postul de Director Producție Editorială și Programe se impune condiția de „experiență în muncă minimum 10 ani, experientă în mass-media minimum 7 ani, experientă de conducere în mass-media ... –minimum 3 ani”, pentru postul de director Direcție Editorială „experiență în muncă minimum 10 ani, experientă în mass-media minimum 7 ani, experientă de conducere în mass-media ... –minimum 3 ani”, pentru postul de Director Direcția Marketing și Vânzari „experiență în muncă minimum 10 ani, experientă în marketing/comunicare/economic minimum 7 ani, exepriență de conducere în marketing/comunicare...minimum 3 ani”.

6.15. De asemenea, potrivit extrasului din „Regulamentul privind evaluarea personalului de conducere din Televiziunea Română”, Capitol 1 Organizarea funcțiilor de conducere executivă din Societatea Română de Televiziune „Funcțiile de conducere aflate în structura organizatorică a S.R.T. sunt, în ordinea importanței lor, următoarele: a. Președinte-Director General-nivel manageri -0, b. Director de Direcție-nivel managerial 1, c. Director de Departament –nivel managerial 2, d. Director Studio Teritorial –nivel managerial 2, e. Redactor Șef –nivel managerial -3, f. Șef Serviciu – nivel managerial -3”.

6.16. Colegiul reține că în opinia părții reclamate neimpunerea condiției de experiență managerială de minim 3 ani ar obstructiona posibilitatea sa, în calitate de angajator, de a selecta o persoană competentă și cu experiență care să ridice postul TVR Info pe piața tv la un nivel propus de conducere. Potrivit procedurii de recrutare și selecție a părții reclamate, experiența managerială nu se cuantifică în perioade fixe de timp ci în funcție de specificul fiecărui post, la un nivel managerial ce presupune o anumită complexitate a activității, un anumit buget, un anumit număr al oamenilor din subordine, respectiv activitatea unui canal tv.

6.17. În analiza aspectelor de fapt redate mai sus, Colegiul pornește de la premiza stabilită de Curtea Europeană de Justiție care a statuat ca **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** (vezi *Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities*, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; *Cauza C-189/01 Jippes and others* 2001 ECR I-5689, para 129; *Cauza C-149/96 Portugal vs. Council* 1999 ECR I-8395 para.91)

6.18. Colegiul reține că angajații părții reclamate au acces în sistemul informatic intern la anunțurile care vizează subiectul "Resurse Umane", "Angajări în SRTV". Ca atare, se prezumă că angajații au posibilitatea de a intra în posesia informațiilor cu privire la posturile scoase la concurs, condițiile de participare pentru aceste posturi, probele de concurs, precum și relații în legătură cu acestea. Așa este cazul, spre exemplu, și al informațiilor care privesc postul de director Studio Teritorial Tg. Mureș, Șef Serviciu-Tehnic Tg. Mureș (experiență în domeniul tehnici minimum 3 ani) sau cele de redactor Șef redacția Știri (experiență în domeniul mass media 5 ani din care minimum 3 în domeniul tv), redactor șef Redacția Programe (experiență în domeniul mass media 5 ani din care minimum 3 în domeniul tv), redactor șef redacția Minorități (experiență în domeniul mass media 5 ani din care minimum 3 în domeniul tv).

6.19. Din înscrisurile depuse la dosar rezultă așadar, că partea reclamată a impus condiții de experiență în muncă, experiență în domeniul de activitate precum și experiență în domeniu de conducere/mangament. Bunăoară, pentru posturile de Director Producție Editorială și Programe, Director Direcție Editorială, Director Direcție Marketing și Vânzări sau pentru Șef Serviciu Economic Administrativ Studio Tg. Mureș s-a impus condiția de „experiență managerială minimum 3 ani”. Pe de altă parte, pentru posturile de director Departament sport, Director Departament Emisiuni Informative, Director Studio Teritorial, Director Departament Film sau Director Departament Producție s-au inclus condiții de vechime în domeniu audio-vizual 10 ani din care 7 ani în specialitate, respectiv 5 ani în mass media din care 3 ani în domniul tv, fără a se include și condiția de „experiență managerială de 3 ani”. În ceea ce privește Redactorii Șefi s-a inclus experiența managerială în domeniu mass media 5 ani din care în specialitate 3 ani. Spre deosebire de acestea, în cazul Departamentului Tvr Info s-a inclus condiția de „experiență în domeniu editorial al producției de televiziune minim 5 ani, managerială minim 3 ani”.

6.20. Coroborând aceste aspecte de fapt cu Regulamentul privind evaluarea personalului de conducere din Televiziunea Română, Capitol 1 lit. a-f, rezultă că s-au introdus condiții de vechime în domeniu, condiții de vechime în specialitate precum și condiții de vechime în conducere. În raport cu nivelul managerial 1 (Director de Direcție)

s-au inclus condiții de vechime în domeniu, în specialitate și în conducere. Astfel, condițiile de vechime în conducere sau de „experiență managerială de minim 3 ani” apar, în mod particular ca fiind sine qua non nivelului managerial 1. În ceea ce privește nivelul managerial 2 (Director de Departament) s-au impus condiții de vechime în domeniu și vechime în specialitate (10 ani respectiv 7 ani, 5 ani respectiv 3 ani), fără condiția vechimii în conducere, iar la nivelul managerial 3 (Redactor Șef) s-au impus condiții de vechime în domeniu și vechime în specialitate (5 ani, respectiv 3 ani).

6.21. Este dincolo de orice dubiu că vechimea în muncă, mai precis în specialitatea pe care o presupun anumite funcții sau posturi, ori experiența în funcții de conducere prezintă interes esențial în legătură cu procesul de admitere, recrutare și promovare. Însă dincolo de acest aspect, din perspectiva principiului egalității, ceea ce are relevanță este dacă la situații relativ similare sau analoage s-a indus un tratament diferențiat, în contextul existenței sau nu a unei justificări obiective și rezonabile pentru atingerea unui scop legitim.

6.22. În cauza *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law* cât și în cauza *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (n.n. petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (*a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

6.23. În mod similar, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revina sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.

6.24. Or, din acest punct de vedere susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar sunt de natură a prezuma fapte ce permit a presupune existența unei discriminări ce impun transferarea sarcinii probei către partea reclamată în sensul prezentării unor motive care pot justifica obiectiv și rezonabil diferențele existente. În concret, înscrisurile depuse la dosar și rezultatul analizei acestora (*a se vedea infra parag. 6.13.-6.15 și 6.19 - 6.20*) indică, în primul rând, faptul că se pot reține situații ce se plasează într-un raport de analogie. Astfel, corelativ nivelului organizatoric de management instituit de partea reclamată (pe o scala de la 0 la 3, 0 fiind cel mai important) s-au stabilit condiții de vechime (domeniu, specialitate) și de experiență managerială. La nivelul pozițiilor situate pe eșalonul de management 1 (Direcții) partea reclamată a stabilit sine qua non și uniform pe lângă condiții de vechime în domeniu și în specialitate și condiția de experiență managerială. La nivelul pozițiilor situate pe eșalonul de management 2 (Departamente), partea reclamată a stabilit sine qua non numai condiții de vechime în

domeniu și specialiate, în mod similar fiind și cazul eșalonului de management 3 (Redacții).

6.25. Ca atare, se ridică întrebarea în ce măsură este justificată impunerea condiției de "experiență managerială de minim 3 ani" la un post ce se situează pe un nivel managerial inferior (Departament) în raport cu posturile care se situează pe un nivel managerial superior (Direcție), unde această condiție apare ca un element uniform. Aceeași întrebare este relevantă în raport cu impunerea condiției de "experiență managerială de minim 3 ani" pentru postul de Director Departament TVR Info spre deosebire de neimpunerea aceleiași condiții la posturile de Director Departament Sport, Director Departament Emisiuni Informativ, Director Studio Teritorial, Director Departament Film sau Director Departament Producție, posturi ce se situează la nivelul aceluiași eșalon managerial.

6.26. Plasarea cazului în domeniul relațiilor de muncă determină Colegiul să se raporteze la o materie conexasă acestui segment ce trebuie să se caracterizeze, în primul rând, prin transparență și predictibilitate. Spre exemplu, Curtea Europeană de Justiție a statuat că în situația în care o companie care aplică un sistem de salarizare ce presupune o lipsă totală de transparență în stabilirea criteriilor de salarizare, sarcina probei revine angajatorului, în cauză companiei. Cu alte cuvinte, angajatorul răspunde pentru lipsa de "transparență" a criteriilor de acordare a salariului. Similar, în cauza Brunnhofer, Curtea a reiterat că sarcina probei se va transfera către angajator pentru a arăta că nu a existat o discriminare în cazul în care sistemul de salarizare al angajatorului nu a fost transparent. În Hotărârea din 30 iunie 1988 (Comisia c. Franta, C-318/86), Curtea Europeană de Justiție a condamnat un sistem de recrutare caracterizat printr-o lipsă totală de transparență ca fiind contrar principiului egalității accesului la locuri de muncă pe motiv că această lipsă de transparență împiedică orice formă de control din partea instanțelor naționale.

6.27. În Hotărârea din 17 octombrie 1989 (Handelsog c. Dansk Arbejdsgiverforening, C-108/991) Curtea Europeană de Justiție a subliniat că într-o situație în care este în cauză un mecanism de majorări de salariu individuale caracterizat printr-o lipsă totală de transparență, lucrătorii nu pot stabili diferența decât la media remunerației. Aceștia ar fi privați de orice mijloc eficient de a invoca principiul egalității remunerațiilor în fața instanței naționale dacă faptul de a aduce această probă nu ar avea drept efect să impună angajatorului sarcina de a demonstra că practica sa salarială nu este, în realitate, discriminatorie. Astfel, pentru a dovedi că practica sa salarială nu defavorizează sistematic lucrătorii de un anumit sex, angajatorul va trebui să indice care sunt criteriile de majorare, fiind astfel obligat să facă transparent sistemul său de remunerare. În Hotărârea din 26 iunie 2001 (Brunnhofer, C-381/99) Curtea Europeană de Justiție a arătat că în mod particular, în cazul unui mecanism de majorări salariale care este lipsit de transparență, este în sarcina angajatorului să probeze că practica salarială nu este discriminatorie.

6.28. O raportându-ne la speța dedusă soluționării, Colegiul este de opinie că nu se poate reține elementul predictibilității ori al transparenței în accesul la ocuparea postului de Director Departament TVR Info în raport cu celălalte posturi de Director Departament și nici în raport cu cele de Director de Direcție. Acest fapt rezultă din însăși înscrisurile de la dosar, petenta similar oricărui angajat având posibilitatea de a cunoaște împrejurarea vacantării unor posturi și în special a condițiilor de ocupare însă neavând posibilitatea de a cunoaște motivele impunerii unei condiții care este corelativă

unui post situat în nivel managerial superior respectiv motivele pentru care posturi similare, situate la același nivel managerial, nu presupun o condiție similară.

6.29. Colegiul nu poate ignora motivele invocate de partea reclamată ce privesc necesitatea impunerii unor condiții de experiență managerială specifică unui post, unui nivel de funcție, complexității activității, unui anumit buget, ori unui personal în subordine (a se vedea infra parag. 6.16.). Dimpotrivă, Colegiul a pornit tocmai de la fundamentarea unei asemenea premise. (a se vedea infra 6.11.) Însă, în raport cu diferențele ce rezultă în prezentul caz (impunerea condiției de experiență managerială minim 3 ani) atât în raport de posturile plasate în nivel superior managerial cât și în raport cu posturi plasate la același nivel managerial, nu s-au indicat în concret care sunt elementele specifice de natură a justifica, doar în cazul postului de Director Departament TVR Info, condiția în speță. Argumentele părții reclamate au fost de natură pur generică, fără a indica în concret elementele de natură organizatorică, administrativă și de management, de natură bugetară, personal în subordine, numărul angajaților în subordine și coordonare ce ar fi impus condiția în speță, similar posturilor de Director Direcție sau Director Șef Serviciu ori neimpunerea acestei condiții în raport cu postul de Director Departament Sport, Director Departament Emisiuni Informativ, Director Studio Teritorial.

6.30. Astfel cum a statuat Curtea Europeană de Justiție, în măsura în care o distincție de tratament este indusă pe baza unor elemente de netransparență or arbitrar, nu se poate reține că aceasta ar fi justificată obiectiv și rezonabil din perspectiva principiului egalității. (a se vedea în același sens Curtea Europeană de Justiție, cauza 106/81 *Julius Kind AG v. European Economic Community* (1982) ECR 2885 para.22, cauza 11/74 *Union de Minotiers de la Champagne v. French Government* (1974) ECR 877 para. 22-23, cauza 139/77 *Denkavit Futtermittel GmbH v. Finanzamt Warendorf* (1978) ECR 1317 para.15, cauza 43/72 *Merkur-Aussenhandels GmbH v. Commission of the European Communities* (1973) ECR 1055 para. 22.).

6.31. În raport de motivele reținute, Colegiul este de opinie că elementul de "experiență managerială de minim 3 ani" a căpătat un caracter aparent neutru care a condus la dezavantajarea potențialilor candidați pentru ocuparea unor posturi care se plasează într-un raport de analogie sau comparabilitate. Colegiul este de opinie că elementele probatorii ale dosarului nu sunt de natură a reține că intenția părții reclamate ar fi fost aceea de a îndeparta petenta ori de a împiedica petenta de a participa la concurs, însă impunerea condiției corealtivă unui post plasat pe un nivel de management superior față de unul inferior și neimpunerea aceleiași condiții la posturi plasate pe un nivel managerial similar, în lipsa unei justificări obiective și rezonabile și a proporționalității măsurii adoptate în raport cu scopul urmărit, conduce la reținerea unei discriminări indirecte în raport de potențiali candidați, așa cum a fost și petenta, potrivit art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Conform Art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „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”.

6.32. Colegiul este de opinie că principiul tratamentului egal în raporturile de muncă, presupune sarcina ce incumbă angajatorului corelativ dreptului angajatului sau potențialilor candidați, de a fi în cunoștință de cauză cu privire la criteriile stabilite de

angajator ce stau la baza condițiilor de acces și ocupare a posturilor, criteriile ce trebuie să fie esențialmente stabilite în concret, pe baza unor factori obiectivi ce urmăresc un scop legitim, de natură a nu defavoriza potențialii candidați, în sensul prevederilor art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul este de opinie că, în speță, se impune recomandarea adresată părții reclamate ca în accesul la posturi și funcții corespunzătoare diferitelor nivele de management să asigure un sistem transparent și predictibil cu privire la condițiile de ocupare, astfel încât să se preaîntâmpine situațiile ce permit a presupune încălcarea principiului tratamentului egal, în sensul art. 1 și art. 2 alin.3 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 7 voturi pentru și 1 vot împotriva** ale membrilor prezenți la ședință ,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Elementele probatorii ale dosarului nu sunt de natură a reține că intenția părții reclamate ar fi fost aceea de a îndepărta petenta ori de a împiedica petenta de a participa la concurs, însă impunerea condiției corealitive unui post plasat pe un nivel de management superior față de unul inferior și neimpunerea aceleiași condiții la posturi plasate pe un nivel managerial similar, în lipsa unei justificări obiective și rezonabile și a proporționalității măsurii adoptate în raport cu scopul urmărit, conduce la reținerea unei discriminări indirecte în raport de potențialii candidați, așa cum a fost și petenta, potrivit art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

2. Recomandă părții reclamate ca în accesul la posturi și funcții corespunzătoare diferitelor nivele de management să asigure un sistem transparent și predictibil cu privire la condițiile de ocupare, astfel încât să se preaîntâmpine situațiile ce permit a presupune încălcarea principiului tratamentului egal;

3. Clasarea dosarului;

4. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

5. O copie a hotărârii se va transmite părților

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

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

VIII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;



Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan - Membru

JURA Cristian – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

POP Ioana – Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

VLAȘ Claudia Sorina - Membru

Data redactării 08.06.2011

Hotărâre Redactată. D.G., Tehnored. A.P., 3 exemp

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

