



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 548 din 04.10.2017

Dosar nr.: 802/2016

Petiția nr.: 7334/08.12.2017

Petent: .

Reclamat: Societatea Română de Radiodifuziune

Obiect: tratamentul discriminatoriu aplicat petentului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. ..

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Societatea Română de Radiodifuziune, .

I.2.2. ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează diferența de tratament aplicată angajaților din Grupul Operativ Teritorial, semnalând existența a **două condici separate de prezență**. Pentru unii dintre cei unsprezece angajați există un **tratament preferențial**, apărând în condica de prezență doar șase dintre aceștia, ceilalți 5 figurând doar în cea de a doua condică ținută într-un loc necunoscut petentului.

2.2. Petentul susține faptul că **a fost împiedicat să obțină remunerația** suplimentară decurgând din prestarea de ore suplimentare cu ocazia derulării Târgului de carte „Gaudeamus”.

2.3. Cea de a doua parte reclamată a fost șeful ierarhic al petentului și înainte de anul 2013, acesta evaluându-l pe petent cu calificativul „foarte bine”. Din anul 2013, moment în care a apărut o situație conflictuală între președintele SRR și sindicatul SUS Radio România (din care petentul face parte), reclamatul și-ar fi schimbat atitudinea față de petent, adoptând un comportament ostil și degradant, inclusiv **prin coborârea calificativelor acordate, la nivelul „satisfăcător”**.

2.4. Prin precizările înregistrate sub nr. 138/12.01.2017 (primul termen de audieri fiind la data de 10.01.2017), petentul arată că aspectele esențiale, apreciate ca discriminatorii în raport cu ceilalți colegi, cu atribuții identice, dar cu altă afiliere sindicală, ar fi următoarele: folosirea abuzivă a prerogativei sancționatorii în ceea ce îl privește pe petent, modificarea atribuțiilor de serviciu, în sensul că nu i se mai permite realizarea acestora, așa cum sunt ele prevăzute în fișa postului, precum și îngrădirea dreptului la formare profesională continuă. Cu privire la **criteriile** de discriminare, petentul apreciază că acestea ar avea la bază convingerile și **apartenența la o categorie defavorizată**, în situația sa un sindicat aflat în dizgrația conducerii angajatorului, respectiv appartenența la Sindicatul Unit al Salariaților – Radio România.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

III. Procedura de citare

3.1. 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 (în continuare C.N.C.D.) a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 10.01.2017 la sediul C.N.C.D., petentul fiind citat prin adresa nr. 7334/13.12.2017 iar părțile reclamate fiind citate prin adresele nr. 7430/13.12.2017. La termenul stabilit au fost prezenți: petentul prin avocat, prima parte reclamată, prin consilier juridic și cea de a doua parte reclamată prin avocat.

3.3. A fost acordat un nou termen pentru data de 02.02.2017. La acest termen s-au prezentat: petentul asistat de avocat, prima parte reclamată prin consilier juridic iar, cel de-al doilea reclamat, a fost prezent, asistat de avocat.

3.4. La termenul acordat pentru data de 28.02.2017, au fost prezenți petentul prin avocat, prima parte reclamată, prin consilier juridic și cea de a doua parte reclamată prin avocat.

3.5. La termenul acordat pentru data de 14.03.2017, au fost prezenți petentul prin avocat, prima parte reclamată, prin consilier juridic și cea de a doua parte reclamată prin avocat.

3.6. Părțile au formulat concluzii scrise.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul sesizează cu privire la tratamentul discriminatoriu aplicat la locul de muncă prin comparație cu tratamentul aplicat domnului . (angajat al SRR și membru în Consiliul de administrație.

4.1.2. Petentul este angajat ca „specialist marketing”, în cadrul SRR, la Compartimentul Grupul Operativ Teritorial, condus de către domnul . (cea de a doua parte reclamată).

4.1.3. Petentul arată faptul că atât el cât și colegii acestuia se prezintă la serviciu, în fiecare zi, prestând munca stabilită de către angajator în schimbul salariului și tichetelor de masă.

4.1.4. Prin comparație cu petentul și colegii săi, domnul .., deși este angajat al SRR de mulți ani se prezintă rar la serviciu, încasând, totuși, salariul și tichetele de masă. Petentul mai arată faptul că angajații SRR nu cunosc nici funcția pe care este angajat domnul .. și nici unde se află faptic locul său de muncă. Se pare că acesta este văzut la sediul societății, doar în zilele în care există ședințe ale Consiliului de Administrație din care face parte, în paralel cu funcția de angajat al societății.

4.1.5. Petentul arată că salariații din Grupul Operativ Teritorial (G.O.T) se prezintă zilnic la serviciu, în timpul programului de muncă, semnând condica de prezență.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.1.6. Pentru domnul . și alte persoane favorizate de către conducere, există o altă condică specială, condică care nu este ținută la secretariat ci, într-un alt loc, necunoscut petentului.

4.1.7. Din unsprezece salariați ai ..., în condica obișnuită apar doar șase angajați, petentul apreciind faptul că existența a două condici de prezență este nelegală, prin raportare la Ordiul SRR nr. 524 din 2012, care menționează existența unei singure condici de prezență.

4.1.8. Petentul arată faptul că .. în timpul în care ar trebui să presteze munca pentru SRR se ocupă de activitatea sa artistică, având turnee în țară și străinătate, aceste aspecte fiind evidențiate și de declarația de avere a acestuia în care apar venituri provenind din salarii și calitatea de membru în Consiliul de Administrație, drepturi de autor și sume provenind din sponsorizări activitate artistică.

4.1.9. Petentul apreciază că există un tratament discriminatoriu la locul de muncă, . fiind tratat mai favorabil, atât de către șeful direct (cel de al doilea reclamat) și de către SRR.

4.1.10. Deși .. este un artist notoriu și membru în Consiliul de Administrație, nu este de natură a justifica tratamentul diferențiat aplicat în comparație cu petentul și ceilalți angajați ai G.O.T.

4.1.11. Petentul solicită să se admită proba cu înscrisuri, respectiv condici de prezență, situațiile tichetelor de masă, contractele de muncă și Ordiul SRR 524/2012; înregistrări video, respectiv situațiile surprinse de camerele de luat vederi precum și cu prezența la manifestările artistice.

4.1.12. Al doilea capăt de cerere se referă în mod exclusiv la comportamentul celui de al doilea reclamat, șef ierhic. Petentul este singurul specialist de marketing din cadrul G.O.T., nemaexistând nici o altă persoană cu atribuțiile din fișa postului său (aspect evidențiat și de către fișa de post a petentului, fisă de post întocmită de către partea reclamată).

4.1.13. În perioada 16-20.11.2017 a avut loc târgul de carte Gaudeamus (organizat la Romexpo), Departamentul Studiourilor Regionale, având un stand de prezentare, petentul apreciind că nu a fost trimis să participe în scopul afectării demnității și reputației sale profesionale cât și pentru a-l împiedica să obțină remunerația suplimentară care ar fi decurs din prestarea muncii în zile libere.

4.1.14. În schimb, partea reclamată a trimis la târgul respectiv, angajați ai SRR care nu aveau atribuții de marketing, partea reclamată urmărind să le faciliteze venituri suplimentare nejustificate, reprezentând plata pentru ore prestate în week-end, ore suplimentare care nu sunt menționate în condica de prezență existentă la secretariat, această practică fiind apreciată ca frecventă.

4.1.15. Prin petiția adresată conducerii din data de 14.16.2016, petentul a informat cu privire la aspectele anterior arătate. Printr-o adresă emisă la aceeași dată, societatea i-a comunicat petentului: „nu v-a interzis nimeni să vizitați târgul Gaudeamus”.

4.1.16. Petentul apreciază că cea de a doua parte reclamată abuzează de funcția și de poziția sa ierarhică prin obstrucționarea petentului în exercitarea atribuțiilor de serviciu iar, în subsidiar, a urmărit afectarea demnității petentului și crearea unor avantaje pecuniare unor persoane care nu sunt de specialitate.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.1.17. Petentul apreciază că este hărțuit, fiind obstructionat de către șeful său ierarhic, prin faptul că acesta delegă sarcini care ar fi trebuit să fie exercitate de către petent către alte persoane nespecializate.

4.1.18. Petentul subliniază și faptul că atitudinea ostilă a reclamatului se întinde pe perioada de trei ani.

4.1.19. Cea de a doua parte reclamată a fost șeful ierarhic al petentului și înainte de anul 2013 evaluându-l pe petent cu calificativul „foarte bine”. Din anul 2013, moment în care a apărut o situație conflictuală între președintele SRR și sindicatul SUS Radio România (din care petentul face parte), reclamatul și-ar fi schimbat atitudinea față de petent, adoptând un comportament ostil și degradant, inclusiv prin coborârea calificativelor acordate, la nivelul „satisfăcător”.

4.1.20. Prin **precizările** înregistrate sub nr. 138/12.01.2017, petentul arată că aspectele esențiale, apreciate ca discriminatorii, în raport cu ceilalți colegi, cu atribuții identice, dar cu altă afiliere sindicală ar fi următoarele: folosirea abuzivă a prerogativei sancționatorii în ceea ce îl privește pe petent, modificarea atribuțiilor de serviciu, în sensul că nu i se mai permite realizarea acestora, așa cum sunt ele prevăzute în fișa postului precum și îngrădirea dreptului la formare profesională continuă.

4.1.21. Cu privire la criteriile de discriminare, petentul apreciază că acestea ar avea la bază convingerile și apartenența la o categorie defavorizată, în situația sa un sindicat aflat în dizgrația conducerii angajatorului, respectiv apartenența la Sindicatul Unit al Salariaților – Radio România.

4.1.22. Referitor la dreptul încălcat, petentul arată că i-au fost nerespectate: dreptul la muncă, la liberă alegere a ocupației, la condiții echitabile de muncă și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare, dreptul de a înființa sindicate și dreptul de a se afilia unor sindicate.

4.1.23. Prin punctul de vedere formulat, petentul arată că **nu a fost depus niciun document** de legislație secundară de dreptul muncii, de la nivelul angajatorului, din care să reiasă **modalitatea prin care se decide acordarea programului variabil**, prin raportare la atribuțiile din fișa postului și **niciun înscris** din care să reiasă **unde și cum se prestează munca în program variabil**, efectiv la sediul principal sau în alte sedii.

4.1.24. Astfel cum a fost prezentată situația angajaților cu **program variabil**, aceștia apar mai degrabă ca niște colaboratori. Or, față de obligațiile pe care aceștia le au în calitate de salariați subordonați, ar fi greu de crezut că lucrurile se desfășoară după cele prezentate de SRR.

4.1.25. Petentul mai arată faptul că, în conformitate cu Ordinul 524/2012, prin coroborarea textelor care reglementează tipurile de program de lucru, se observă sunt stabilite trei tipuri de program: fix, în ture, variabil și individualizat și menționează la art. 45 ca angajatorul va ține evidența orelor de munca prestate de fiecare salariat în parte; Contractul colectiv de muncă prevede aceleași tipuri de program, la art. 102, dar nu detaliază în niciun fel cum se stabilește, cine are parte și mai mult decât atât, cum se ține evidența orelor lucrate pentru acest tip de program.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.1.26. În plus, în susținerea tratamentului preferențial de care are parte salariatul ..., ar trebui avut în vedere art. 39 alin. 2 lit. a) și b) din Codul Muncii, care detaliază două dintre obligațiile salariatului: Obligația de a realiza norma de muncă precum și obligația de a respecta disciplina muncii. Petentul apreciază că angajatorul ar trebui să depună acte din care să reiasă modalitatea efectivă prin care verifică pentru salariatul B A, realizarea normei de muncă, evidența orelor suplimentare, evaluarea activității profesionale a acestuia, precum și respectarea disciplinei în muncă.

4.1.27. Cu privire la **evidența prezenței la muncă a salariaților** care au program variabil de muncă, petentul susține că aceștia nu ar avea obligația completării condicilor de prezență. Angajatorul nu a depus nicio fișă de pontaj, în general de la niciun salariat cu program variabil și în special de la salariatul ... Mai mult decât atât, nu există niciun înscris din care să reiasă evidența orelor suplimentare și nici a tichetelor de masă acordate sau a diurnelor pentru cei aflați în deplasare. Angajatorul depune un punct de vedere privind acordarea **tichetelor de masă precum** și adrese, din luna februarie 2017, în care răspunde la anumite aspecte luate în discuție la termenul din data de 02.02.2017, dar nu se conformează obligației de a depune practic tot ce ține de dosarul de personal al unui salariat cu program normal de lucru și al unui cu program variabil.

4.1.28. Petentul apreciază că ar fi fost transmise toate elementele ce caracterizează raportul de muncă: evidența muncii, prezența sau deplasarea, orele suplimentare, tichetele de masă și evaluarea muncii.

4.1.29. **Prin precizările depuse la data de 07.03.2017, petentul reiterează criteriile de discriminare acestea fiind: categoria profesională și apartenența la o categorie defavorizată, respectiv un sindicat aflat în dizgrația conducerii, deci apartenența la categoria sindicală.**

4.2. **Punctul de vedere formulat de către partea reclamată Societatea Română de Radio Difuziune**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat se solicită respingerea petiției pentru următoarele considerente:

4.2.2. Primul capăt de cerere se referă la „tratamentul la care este supus la locul de muncă, prin comparație cu dl. ..” iar al doilea capăt de cerere se referă la tratamentul discriminatoriu la care este supus de către șeful său ierarhic prin faptul că l-a împiedicat să obțină remunerația suplimentară decurgând firesc din prestarea muncii în zile de week-end.

4.2.3. Având în vedere dispozițiile OG 137/2000 precum și jurisprudența CEDO, precum și faptul că aspectele sesizate țin strict de raporturile de muncă **dintre angajați, șefi ierarhici superiori și/sau Angajator, se solicită să se constate că cele semnalate nu intră în sfera de competență a C.N.C.D.**

4.2.4. *În sensul celor arătate, menționează, cum de altfel însăși petentul susține, că, obiectul sesizării în cauză face și obiectul unei sesizări adresate conducerii SRR, urmare căreia Președintele Director General al SRR a dispus constituirea unei Comisii de verificare și analiză a aspectelor semnalate, urmând a se dispune în consecință.*

4.2.5. În situația în care, se apreciază că aspectele semnalate intră în sfera competenței C.N.C.D., cu privire la fondul sesizării se atașează adresa Departamentului Studiouri



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

Regionale nr. 12.00/2709/23.12.2016 prin intermediul căreia secretarul General al Departamentului în cauză și, totodată, șeful ierarhic superior domnului .., susține și argumentează motivele pentru care așa zisele aspecte semnalate nu pot fi reținute ca fiind discriminatorii.

4.2.6. În concluzie se solicită respingerea petiției întrucât faptele sesizate nu constituie discriminare.

4.2.7. Cu privire la precizările depuse de către petent se arată faptul că nu s-a pus problema sancționării petentului fără vreo verificare/cercetare prealabilă a aspectelor sesizate (așa cum în mod nefondat este folosită sintagma prerogativă abuzivă). La dosarul de personal există doar decizia de sancționare cu avertisment nr. 142/16.02.2016, motivele pentru care acesta a fost sancționat regăsindu-se la punctul 2.4. din decizia de sancționare.

4.2.8. Cu privire la modificarea atribuțiilor de serviciu, se arată faptul că fișa de post a petentului este nemodificată din data de 01.02.2014, dată la care Actul adițional nr. 4 la Contractul individual de muncă a petentului a început să își producă efectele. SRR a actualizat toate contractele individuale de muncă în vederea respectării ordinului MMFPS nr. 1616/2011.

4.2.9. Cu privire la îngrădirea dreptului la formare profesională se menționează faptul că a fost solicitat tuturor structurilor SRR să transmită către DMRUSC-Serviciul Pregătire Profesională propunerile privind formarea profesională. Prin adresa DSR nr. 12.00/757/30.03.2016, completată la data e 04.10.2016, petentul a fost propus pentru a participa la cursul „Training vânzări”, petentul obținând certificatul de absolvire.

4.2.10. Cu privire la susținerile petentului, potrivit cărora ar fi discriminat pentru opțiunea sa sindicală, acestea sunt nerealiste și nedovedite.

4.2.11. Se arată faptul că, în cadrul SRR (raportat la specificul obiectului de activitate) *angajații sunt încadrați cu natura programului în funcție de specificul postului. Jurnaliștii societății sunt încadrați cu program variabil, tocmai ținându-se seama de natura activității desfășurate de către aceștia, respectiv documentare, muncă de teren, necesitatea prezenței acestora în anumite locații/situații, etc. Faptul că, parte din personalul angajat la nivel de SRR, nu-și desfășoară activitatea în sediul societății sau doar în sediul societății, pe cale de consecință nesemnând condica de prezență, nicidecum nu poate fi interpretat ca neîndeplinire a atribuțiilor de serviciu.*

4.2.12. **Instanțele de judecată au reținut faptul că la nivel de SRR există și program variabil**, iar abatere disciplinară reprezintă doar neprezentarea nejustificată la serviciu și neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, nicidecum semnarea sau nesemnarea condicilor de prezență (Hotărârea civilă nr. 3215/2015). Există angajați a căror semnătură nu apare niciodată sau destul de rar, cu toate că numele unora dintre ei este de mare notorietate, auzindu-l la diversele emisiuni pe care le fac la radio, însă natura activității desfășurate este de-a se realiza în afara SRR (ex. .. cu știri despre informațiile din trafic - chiar dacă nu este în sediu pentru a semna condica nu se poate contesta că acesta își îndeplinește atribuțiile de serviciu, .. - faptul că nu semnează zi de zi condica, fiind pe teren pentru documentare emisiune/emisiuni, nu se poate interpreta că nu-și exercită atribuțiile, etc.).



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.2.13. Din înregistrările audio depuse de către petent (făcute fără a avea vreo abilitare în acest sens) nu reiese nici măcar un indiciu, o aluzie spre vreo eventuală discriminare și/sau discuție pe teme de orientare sindicală sau orice alte aspect discriminatoriu.

4.3. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată ..

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat partea reclamată invocă excepția obiectului vădit nefondat. Pe fondul cauzei solicită respingerea petiției ca neîntemeiată. Partea reclamată solicită să se constate, că faptele prezentate nu reprezintă fapte de discriminare, nefiind întrunite condițiile prevăzute în mod expres de către OG 137/2000. Prin conduita avută reclamatul nu a săvârșit nici o faptă de discriminare prin excludere, restricție sau preferință, în defavoarea și cu afectarea intereselor petentului, nefiindu-i aplicat niciun tratament diferențiat pe baza unor criterii de discriminare. Reclamatul mai arată faptul că nu există nicio faptă care să aibă la origine convingerile ori alt criteriu de discriminare și nu există nicio faptă a reclamatului care să fi avut drept scop sau efect restrângerea ori înlăturarea drepturilor petentului. Ca urmare apreciază că sunt incidente prevederile art. 33 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

4.3.2. În ceea ce privește primul aspect invocat, respectiv faptul că dl. .. ar avea un tratament preferențial întrucât *„aflat, într-o situație similară și anume angajat al SRR în cadrul aceleiași compartiment, primește salariu fără să muncească pentru el, în interiorul programului de lucru zilnic”*, se arată **faptul că această susținere este vădit nefondată și pornește de la o ipoteză care nu corespunde realității**. Astfel, petentul și dl. .. angajați ai SRR, **NU SE AFLĂ ÎNTR-O SITUAȚIE SIMILARĂ ci, din contră, funcțiile și specificul activității desfășurate sunt vădit diferite**.

4.3.3. La nivelul Departamentului Studiouri Regionale exista două tipuri de activități: **editoriale** (realizatori de emisiuni, redactori etc) și - **de suport, susținere pentru proiectele editoriale**: secretar redacție, tehnoredactor, organizator producție, specialist marketing, consilier juridic, specialist IT). Astfel, cum chiar petentul a menționat în considerentele sesizării formulate, acesta ocupă funcția de *„specialist marketing”* la compartimentul Grup Operativ Teritorial. Repartizarea programului de lucru a petentului se efectuează după un **program fix** de lucru (luni - joi **08:30-17:00**, vineri **08:30-14:30**) iar **locul său de muncă este la biroul din cadrul SRR**, str. General Berthelot nr. **60-62**, sector 1. Funcția pe care o ocupă persoana cu care se compară în cadrul SRR este de *„realizator”* iar activitatea sa editorială se desfășoară în funcție de specificul zilei, fie pe teren (transmisii în direct, interviuri, documentare etc), fie în cabina de producție (montaj, înregistrări) sau în cabina de emisie (realizare emisiuni în direct). Astfel, repartizarea programului de lucru este variabil, adaptat, la specificul activității derulate.

4.3.4. Toate aceste aspecte sunt prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă, Contractul Individual, de Muncă sau Regulamentul de Organizare și Funcționare al SRR.

4.3.5. Astfel, **atribuțiile și specificul fișei de post ale celor doi angajați sunt total diferite**, sens în care este justificat, atât quantumul diferit al salariilor, cât și faptul că programul de lucru și, inclusiv, locul unde își desfășoară activitatea, sunt diferite.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.3.6. Prin sesizarea depusă, **petentul formulează afirmații vădit neîntemeiate**, deși recunoaște că nu știe care este funcția pe care o ocupă persoana cu care se compară, în cadrul SRR și nu cunoaște atribuțiile acestuia: „*În fapt, angajații SRR nici nu cunosc măcar care este funcția pe care o ocupă concret, în SRR, domnul .. și unde este efectiv, locul său fizic de muncă (camera și biroul acestuia)*”.

4.3.7. În ceea ce privește aspectele referitoare la condica de prezentă, acestea **nu au nici o relevanță în cauză**, întrucât condica menționează doar momentul de sosire și plecare din cadrul SRR și **NU menționează aspecte care țin de desfășurarea activității sau de pontaj**. Astfel, personalul suport are locul de muncă la birou și un program fix de lucru iar, în cazul angajaților din editorial, activitatea se desfășoară în funcție de specificul zilei (pe teren, în cabina de înregistrare sau de emisie), programul de lucru este variabil, adaptat evident la specificul activității.

4.3.8. Având în vedere faptul că domnul .. ocupă funcția de „**realizator**” emisiuni radio, este justificat faptul că acesta părăsește sediul SRR și efectuează deplasări, în scop de documentare, pentru a se întâlni cu persoanele invitate în emisiunile realizate sau pentru a înregistra emisiuni. Cu titlu de exemplu, se arată faptul că dl. .. realizează emisiunea „Omul cu chitara”, emisiune care este difuzată la Radio România Actualități, în general vinerea, între orele 23:00-24:00, dar înregistrarea reportajelor, interviurilor cu diferiți artiști se realizează la ore diverse, pe tot parcursul săptămânii. Mai mult decât atât, domnul .. realizează și transmisiuni în direct de la diferite evenimente (care nu se desfășoară doar în București).

4.3.9. Și alți colegi din categoria **realizatorilor de emisiuni** își desfășoară activitatea în funcție de specificul zilei, de evenimentele care apar zi de zi și prezintă interes pentru ascultătorii posturilor de radio ale SRR, aceștia desfășurându-și activitatea pe teren, în cabina de înregistrare sau de emisie. Tocmai specificul acestei profesii impune ca programul de lucru să fie variabil și nu fix.

4.3.10. În schimb, petentul, în calitate de specialist marketing răspunde de activitatea de marketing și implementează planul de marketing stabilit de managementul SRR, **activitate care se desfășoară la biroul său din cadrul SRR, unde îi sunt asigurate toate condițiile pentru desfășurarea activității sale, în funcție de specificul acesteia**.

4.3.11. În ceea ce privește afirmațiile petentului cu privire la calitatea de artist și la spectacolele susținute de dl. .., partea reclamată arată faptul că această activitate se desfășoară în timpul liber al acestuia și, în conformitate, cu toate prevederile legale.

4.3.12. Dintre angajații Radio România fac parte și persoane care sunt artiști, interpreți de muzică ușoară, populară, clasică, profesori, scriitori, muzicologi, crainici, prezentatori etc. Manifestările artistice la care participă sau activitățile pe care le desfășoară în timpul liber nu afectează modul de îndeplinire al activității în cadrul SRR.

4.3.13. Ceea ce este esențial în prezenta speță este însă faptul că **funcțiile pe care le ocupă dl. O G și dl. .. sunt total DIFERITE** iar **activitățile prestate și cerințele posturilor ocupate sunt evident DIFERITE**. Petentul este încadrat în funcția de specialist marketing, având o normă întreagă, cu o durată a timpului de lucru de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, în sistem fix. Contractul persoanei (încadrat în funcția de realizator) cu care se compară petentul, este de asemenea cu normă întreagă, cu o durată a timpului de lucru de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, în sistem variabil.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.3.14. Salarizarea poate fi diferențiată după următoarele criterii: nivelul studiilor; importanța și complexitatea muncii; funcția, postul sau meseria îndeplinită, cantitatea, calitatea și valoarea muncii, condițiile de muncă ori vechimea în muncă. Fiecărui angajat din SSR îi este monitorizată permanent activitatea, aceasta fiind confirmată prin fișele de pontaj, lucrările realizate sau modul de îndeplinire a sarcinilor încredințate, iar în cazul personalului din editorial, prin emisiunile, rubricile, interviurile, transmisiile în direct realizate ori difuzate.

4.3.15. Pe de altă parte, potrivit dispozițiilor **art. 17 alin. 6 din Codul muncii, un contract individual de muncă poate fi negociat**. De la salarii și până la condițiile de muncă, de la programul de lucru și sporuri, bonusuri și prime, 90% dintre elementele adiacente raportului de muncă se pot negocia. Acordarea unor remunerații diferite motivate de diferențieri în ceea ce privește funcția ocupată și atribuțiile desfășurate sau derularea unui program de lucru diferit, (fix sau variabil - în funcție de specificul activității derulate) nu se **încadrează în prevederile art. 2 alin. 4 din O.G. 137/2000 (republicată)**, sens în care nu se poate reține nicio formă de discriminare.

4.3.16. În ceea ce privește cel de-al doilea aspect învederat de petent, respectiv faptul că partea reclamată, în calitate de șef ierarhic superior, ar fi avut un comportament contrar principiului eficienței și principiului nediscriminării, de natură și cu scopul de a afecta demnitatea și reputația profesională a petentului întrucât i-ar fi interzis să participe la Târgul de Carte „Gaudeamus”, **se arată că aceste afirmații sunt vădit neîntemeiate și nefondate.**

4.3.17. Partea reclamată, în calitate de secretar general al Departamentului Studiouri Regionale, are atribuția repartizării sarcinilor și lucrărilor pe salariați, conform art. 63 alin. 1 lit. f din Regulamentul de Organizare și Funcționare a Societății Române de Radiodifuziune. În exercitarea acestei atribuții, în luna noiembrie anul 2016, i s-a atribuit petentului realizarea unei sarcini, având în vedere competențele sale profesionale în domeniul marketing.

4.3.18. Susținerile petentului cu privire la participarea angajaților DSR la Târgul de Carte „Gaudeamus” are la baza nemulțumirea acestuia **față de scopul pe care îl urmărea: să obțină o remunerație suplimentară dacă ar fi prestat munca în zilele din weekend-ul în care s-a derulat târgul de carte.** Prezența angajaților DSR la Târgul de Carte **era necesară doar pentru realizarea unor proiecte** și nu pentru obținerea de remunerații din marketing, având și experiența anilor anteriori unde participarea la eveniment nu a atras sponsorizări din marketing, aspect binecunoscut de petent.

4.3.19. Reclamatul arată faptul că a **solicitat tuturor angajaților DSR (inclusiv petentului) proiecte concrete care să fie implementate în cadrul târgului,** cu rezultate măsurabile, aspect consemnat și în scrisoarea anexată de petent la sesizarea adresată Consiliului National pentru Combaterea Discriminării.

4.3.20. Petentul nu a depus niciun proiect în acest sens. Nici alți colegi din cadrul DSR nu au depus proiecte pentru Târgul de Carte „Gaudeamus”, nefiind astfel desemnați să participe la manifestare.

4.3.21. Cei care au participat la târg au făcut-o doar în acest scop, conform unor proiecte clar menționate în catalogul de activități Gaudeamus (Proiectul Reporter Junior cu participarea coordonatorilor de proiect, desfășurat în datele de 17-18 noiembrie 2016; la data de 19 noiembrie 2016, au avut loc lansările cărților colegilor de la Radio. Au mai fost



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

desemnați să participe operatorul care se ocupă de filmări și personal tehnic pentru sprijinirea activității derulate la târg de către Studioul Regional Radio București.

4.3.22. Față de aceste aspecte, **nu pot fi reținute susținerile petentului** conform cărora persoanele care au depus proiecte și care au asigurat suportul tehnic pentru participarea DSR în bune condiții, la Târgul de Carte „Gaudeamus”, ar fi fost alese cu scopul de a afecta demnitatea personală și reputația profesională a petentului. Partea reclamată mai arată că **este neîntemeiată susținerea petentului** că i s-ar fi interzis participarea la Târgul de Carte.

4.3.23. Faptul că petentului **nu i s-a solicitat sa efectueze munca suplimentară** nu poate fi interpretat ca un comportament de natură să îi producă acestuia o vătămare de natură a-i leza demnitatea personală și reputația profesională. Prin modul în care a fost formulată sesizarea **se poate constata că petentul nu invocă un tratament discriminatoriu sau hărtuitor** ci, în fapt, este nemulțumit că nu poate pontă ore suplimentare de lucru în weekend care să îi aducă o remunerație suplimentară la salariu. Munca suplimentară, astfel cum este reglementată de Codul muncii, este o excepție, și nu o regulă, iar solicitarea de a efectua muncă suplimentară este atributul managementului, realizându-se cu acordul angajatului, cu informarea Președintelui - Director General și confirmarea ulterioară a activității prestate printr-o notă de informare adresată Președintelui Director General.

4.3.24. Față de toate aceste aspecte, se arată că nu există, în sarcina părților reclamate, obligația de a-l desemna pe petent pentru a efectua muncă suplimentară.

4.3.25. Se solicită să se constate faptul că petentul nu este discriminat în comparație cu niciun alt coleg, fiindu-i asigurate toate condițiile necesare desfășurării activității sale.

4.3.26. Cu privire la precizările formulate de către petent, referitoare la folosirea abuzivă a prerogativei sancționatorii, modificării atribuțiilor de serviciu precum și cu privire la îngrădirea dreptului la formare profesională se arată faptul că nu au fost depuse nici un fel de dovezi în sensul celor afirmate.

4.3.27. În ceea ce privește presupusa folosire abuzivă a prerogativei sancționării, se arată faptul că petentul nu a fost sancționat pentru modul de îndeplinire a atribuțiilor sale stabilite în fișa postului, ci pentru comportamentul acestuia la locul de muncă. Prin Decizia nr. 142/16.02.2016, petentul a fost sancționat cu avertisment scris pentru încălcarea prevederilor art. 3(1), art. 16(1), art. 36(1) lit. c, lit. i) și lit. n) din Regulamentul Intern al SRR, respectiv pentru maniera de adresare și agresivitatea verbală de care a dat dovadă față de un alt angajat al SRR în timpul orelor de serviciu. Partea reclamată arată faptul că nu poate fi reținută susținerea petentului conform căreia acesta a fost sancționat în mod abuziv, cu atât mai mult cu cât, fapta imputată acestuia a fost probată atât prin declarațiile a doi martori, cât și prin propria declarație a salariatului, care a precizat că l-a provocat pe colegul său, întrucât „suntem într-o instituție unde cred că există democrație și libertatea cuvântului, petentul având posibilitatea să conteste sancțiunea respectivă. Se mai subliniază faptul că respectarea procedurii de cercetare disciplinară nu reprezintă acte de discriminare.

4.3.28. În ceea ce privește modificarea atribuțiilor de serviciu, în sensul că nu îi este permis să realizeze atribuțiile de serviciu, astfel cum acestea sunt prezentate în fișa postului, se menționează faptul că nu a fost modificată nicio prevedere a Contractului individual de muncă și a fișei de post a petentului.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

4.3.29. Petentului i-au fost repartizate în permanență sarcini de serviciu, fiind sprijinit pentru realizarea atribuțiilor sale. Pe de altă parte petentul este singurul angajat din cadrul DSR cu atribuții în domeniul marketing. Astfel nu pot fi primite susținerile petentului, în situația sa fiind singurul care poate exercita atribuțiile specifice fișei postului.

4.3.30. În ceea ce privește îngrădirea dreptului constituțional la formare și pregătire profesională continuă, se menționează faptul că acestuia nu i-au fost îngrădite aceste drepturi. După evaluarea efectuată în luna februarie 2016, privind performanța profesională a petentului în anul 2015, constatând că acesta își menține un nivel scăzut al performanței profesionale cu toate că a primit sprijin din partea conducerii și a echipei DSR, acesta a fost planificat pentru a participa la activități de pregătire și perfecționare profesională. Recomandările DSR au fost incluse în planul de pregătire profesională iar petentul a participat la cursul de perfecționare pentru competente de agent de vânzări, curs acreditat de Ministerul Muncii și Familiei și Protecției Sociale. În urma finalizării cursului de perfecționare pentru competente de agent de vânzări a fost emis Certificatul de absolvire seria L nr. 00074901.

4.3.31 Referitor la susținerea petentului conform căreia criteriile de discriminare sunt reprezentate de convingerile și apartenența sa la o categorie defavorizată, respectiv afilierea la un sindicat „aflat în dizgrația conducerii angajatorului”, se arată că această afirmație este nefondată. Raportat la situația de fapt din prezenta cauză, nu se poate vorbi de apartenența petentului la o categorie defavorizată. Nicio persoană din cadrul Societății Române de Radiodifuziune, fie că este vorba de șefi ierarhici superiori ori de alți salariați, nu l-a discriminat pe petent din cauza afilierii sale la un sindicat.

4.3.31. Astfel, am arătat ca programul de lucru al personalului Societății Române de Radiodifuziune este prevăzut în Contractul colectiv de muncă și în Regulamentul Intern al Societății Române de Radiodifuziune și este stabilit în funcție de specificul postului ocupat.

4.3.32. Modul de repartizare al timpului de lucru săptămânal, respectiv în regim fix, în ture, variabil sau individualizat, este stabilit în conformitate cu art. 102 din Contractul colectiv de muncă și art. 42 din Regulamentul Intern al SRR. La încheierea Contractului individual, de muncă pentru fiecare angajat, în conformitate cu specificul activității funcției pe care o ocupă, se precizează cum este organizat timpul de muncă. Acest lucru, este înscris în Contractul individual de muncă semnat de angajator și angajat.

4.333. Pentru niciun angajat nu au fost plătite ore suplimentare pentru activitatea la D.S.R. în anul 2016, astfel cum în mod eronat este sugerat de către petent.

4.3.34. În ceea ce privește locul unde se prestează munca în program variabil, respectiv la sediul principal sau în alte sedii, am arătat aspectul că **activitatea se desfășoară în funcție de specificul zilei: pe teren, în cabina de înregistrare sau de emisie**. Spre exemplu, domnul B A realizează și transmisiuni în direct de la diferite evenimente (care nu se desfășoară doar în București).

4.3.35. În ceea ce privește susținerea petentului că dl .. beneficiază de un tratament preferențial, am arătat faptul că dl. .. este angajat într-o FUNCȚIE DIFERITĂ, având SARCINI DE SERVICIU DIFERITE, inclusiv repartizarea timpului de lucru fiind diferită.

4.3.36. Petentul este angajat în funcția, de specialist marketing, cu un program de lucru repartizat în regim fix, la fel ca și ceilalți colegi din sectorul needitorial al DSR. (.) și are



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

sarcini de lucru prevăzute în fișa postului, diferite de personalul editorial, potrivit competențelor sale profesionale.

4.3.37. Domnul . este realizator de emisiuni, are alte atribuții față de petent, o altă repartizare a programului de muncă, și anume în regim variabil, la fel ca și ceilalți colegi jurnaliști (..).

4.3.38. Pentru atribuțiile editoriale, activitatea este monitorizată permanent, se poartă discuții cu fiecare realizator legate de sarcinile punctuale încredințate sau de conținutul rubricilor/emisiunilor. În cazul emisiunilor realizate pentru alte structuri, Radio România Actualități, București FM și celelalte studiouri regionale, Radio Budapesta, acest lucru se face de către conducătorii acelor locuri de muncă. Orice nerespectare a sarcinilor editoriale conduce imediat la nedifuzarea on-air sau online și implicit constatarea, pe care o poate face orice ascultător sau utilizator online, a neefectuării sarcinilor de serviciu.

4.3.39. În conformitate cu prevederile art. 5 alin. 2 din Ordin, prezența la serviciu a angajaților cu program variabil poate fi făcută pe baza confirmării șefului ierarhic, lucru care se realizează prin intermediul fișelor de pontaj lunare. În ceea ce privește perioada în care jurnaliștii sunt în deplasare, activitatea este certificată prin încheierea ordinului de deplasare care confirmă că motivul deplasării a fost respectat.

4.3.40. Pe de altă parte, evidența prezenței la muncă a salariaților care au program variabil, nu interferează cu evidența prezenței la muncă a petentului sau a oricărui alt salariat cu program fix, astfel încât nu se poate face o comparație între cele două sisteme. Evaluarea **activității** jurnaliștilor (angajați cu program de muncă în regim **variabil**) **este realizată foarte simplu deoarece produsul muncii lor (emisiunile)** este cuantificabil.

4.3.41. În cadrul precizărilor formulate și depuse în data de 17.02.2017, s-a menționat faptul că tichetele de masă **se acordă tuturor angajaților** pentru zilele lucrate, cu excepția zilelor în care au fost în deplasare și pentru care au primit și le-a fost asigurată diurna prevăzută de lege.

4.4.42. Partea reclamată arată faptul că înregistrarea audio, depusă de petent, nu probează discriminarea dlui. ..., ci reaua-credință a acestuia, subminându-i autoritatea și având un caracter provocator.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 În fapt, Colegiul director reține următoarele capete de cerere:

- constatarea unei fapte de discriminare constând în tratamentul diferențiat aplicat petentului în comparație cu un alt angajat, în privința evidenței la locul de muncă și realizarea pontajului;
- constatarea unei fapte de discriminare constând în tratamentul diferențiat aplicat petentului prin interzicerea acestuia de a participa la un eveniment (Târg de carte) organizat de angajator;
- constatarea unei fapte de discriminare constând în tratamentul diferențiat aplicat petentului prin îngrădirea dreptului constituțional al acestuia de a participa la formare și pregătire profesională continuă, îngrădirea exercitării sarcinilor de serviciu potrivit



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

fișei postului, folosirea abuzivă a prerogativei sancționării de către partea reclamată angajator.

5.2 Presupusele fapte de discriminare au fost săvârșite din cauza apartenenței sindicale a petentului.

Tratamentul diferențiat aplicat petentului în comparație cu un alt angajat, în privința prezenței la locul de muncă și realizarea pontajului

5.3 Colegiul director constată că petentul supune analizei o posibilă faptă de discriminare directă, săvârșită pe criteriul apartenenței sindicale. Pentru a fi în prezența unei fapte de discriminare directă, se impune îndeplinirea următoarelor elemente (a se vedea art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000):

- să existe un tratament diferențiat,
- între două sau mai multe persoane aflate în situații comparabile,
- pe baza unui criteriu protejat de lege,
- în prezența unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptă,
- prin care se încalcă un drept recunoscut de lege,
- fără să fie incidentă una dintre excepțiile prevăzute de lege (măsura afirmativă sau cerința profesională autentică).

5.4 Colegiul director constată că există un tratament diferențiat între petent și angajatul ales de acesta ca factor comparator, atât în privința monitorizării prezenței la muncă, cât și în privința cuantumului salarizării.

5.5 În privința **testului comparației**, Colegiul director constată că petentul și angajatul ales de acesta ca factor comparator nu se află în situații identice sau comparabile. Astfel, petentul este angajat în funcția de specialist marketing, cu o normă întreagă, cu durată a timpului de lucru de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână, pe când persoana aleasă ca factor comparator este angajată în funcția de realizator, cu normă întreagă, cu o durată a timpului de lucru de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână. Diferența rezultă din natura atribuțiilor de serviciu ale celor două funcții, ce presupun modalități diferite de îndeplinire a sarcinilor din fișa postului. Realizatorul de emisiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu în mod diferit de specialistul de marketing. Activitatea realizatorului de serviciu presupune muncă de teren și de creație la un nivel diferit de cel al specialistului de marketing, cu o prezență efectivă diferită la sediul angajatorului. De aici și decizia angajatorului de a introduce timp de lucru în sistem fix, cu prezență de 8 ore la sediul angajatorului și timp de lucru variabil.

5.6 Colegiul director nu analizează dacă angajatorul își îndeplinește sarcinile de monitorizare efectivă ale celor două sisteme de lucru. Din natura diferită a funcțiilor și a atribuțiilor de serviciu, pot rezulta și diferențieri de salarizare, ceea ce nu constituie o faptă de discriminare.

5.7 Colegiul director constată, că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, lipsește situația comparabilă potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000).



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

Tratamentul aplicat petentului prin interzicerea participării acestuia la un eveniment organizat de angajator

5.8 Colegiul director constată că, petentul a dorit să participe în calitate de specialist marketing la evenimentul Târgul de carte Gaudeamus din noiembrie 2016, cu scopul de a obține remunerație pentru activități desfășurate prin prestarea de ore suplimentare în zile de la sfârșitul săptămânii.

5.9 Colegiul director constată că petentul supune analizei o posibilă faptă de discriminare directă, săvârșită pe criteriul apartenenței sindicale. Pentru a fi în prezența unei fapte de discriminare directă, se impune îndeplinirea următoarelor elemente (a se vedea art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000):

- să existe un tratament diferențiat,
- între două sau mai multe persoane aflate în situații comparabile,
- pe baza unui criteriu protejat de lege,
- în prezența unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptă,
- prin care se încalcă un drept recunoscut de lege,
- fără să fie incidentă una dintre excepțiile prevăzute de lege (măsura afirmativă sau cerința profesională autentică).

5.10 Suntem în prezența unui tratament diferențiat între petent și alți angajați. Totuși, constatăm că petentul nu este într-o situație comparabilă cu alți angajați care au participat la acest eveniment. Angajatorul arată că participarea la Târgul de carte a angajaților săi a avut loc pe considerente ce țin de necesitatea implementării unui proiect. Angajații care nu au depus proiecte, nu au participat la Târgul de carte.

5.11 Față de acest capăt de cerere, Colegiul constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, lipsă situație comparabilă și raport de cauzalitate între criteriul protejat invocat și tratamentul diferențiat.

Îngrădirea dreptului constituțional al petentului de a participa la formare și pregătire profesională continuă, îngrădirea exercitării sarcinilor de serviciu potrivit fișei postului, folosirea abuzivă a prerogativei sancționării de către partea reclamată angajator

5.12 Colegiul director, constată că petentul a participat la cursuri de formare continuă în domeniul de competențe agent de vânzări, absolvirea cursului fiind probată cu Certificatul de absolvire seria L nr. ., în consecință nu se reține o faptă de discriminare.

5.13 Colegiul director, constată că partea reclamată a sancționat cu avertisment scris petentul prin Decizia nr. 142/16.02.2016 pentru încălcarea prevederilor art. 3(1), art. 16(1), art. 36(1) lit. c, lit. i) și lit. n) din Regulamentul Intern al SRR, respectiv pentru maniera de adresare și agresivitatea verbală de care a dat dovada față de un alt angajat al SRR în timpul orelor de serviciu. Referitor la această sancțiune, Colegiul constată că nu sunt depuse probe privind existența unor elemente de discriminare.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

5.14 De asemenea, nu au fost depuse alte probe privind aplicarea unor alte sancțiuni disciplinare.

5.15 În consecință, Colegiul constată că nu există probe care să dovedească un raport de cauzalitate între criteriul invocat și exercitarea atribuțiilor de sancționare în mod discriminatoriu.

5.16 În privința exercitării atribuțiilor de serviciu, Colegiul director constată că petentul nu a specificat în mod concret faptele prin care a fost împiedicat în exercitarea atribuțiilor de serviciu astfel, Colegiul constată că nu sunt probe și nu există un raport de cauzalitate între criteriul invocat și o posibilă faptă.

În drept, art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. tratamentul diferențiat aplicat petentului în comparație cu un alt angajat, în privința prezenței la locul de muncă și realizarea pontajului nu constituie faptă de discriminare, nu suntem în prezența unor situații comparabile, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000;
2. Tratamentele aplicate petentului prin interzicerea participării acestuia la un eveniment organizat de angajator, nu constituie faptă de discriminare, nu suntem în prezența unor situații comparabile și nu există un raport de cauzalitate între faptă și criteriul invocat potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000;
3. Îngrădirea dreptului constituțional al petentului de a participa la formare și pregătire profesională continuă, fapta nu există, petentul a participat la un curs de formare;
4. îngrădirea exercitării sarcinilor de serviciu potrivit fișei postului, fapta nu este probată;
5. folosirea abuzivă a prerogativei sancționării de către partea reclamată angajator nu constituie faptă de discriminare, nu există un raport de cauzalitate între sancționare petentului și calitatea sa de membru într-un sindicat, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000.
6. se va comunica o copie a prezentei părților.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, președinte

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

TATIANA VERONICA SANDU – Membru

Data redactării: 26.10.2017

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.

Red.: Asztalos Csaba Ferenc
Ana Vitalia Tărcuță