



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 194**  
**din 22.03.2017**

**Dosar nr. 353/2016**

**Petiția nr. 3117/17.05.2016**

**Petent: ...**

**Reclamat: SC ...**

**Obiect:** Petentul în cadrul relațiilor de muncă apreciază că a fost supus unui tratament diferențiat și hărțuit de angajator.

**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.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul în cadrul relațiilor de muncă apreciază că a fost hărțuit și supus unui tratament diferențiat de angajator.

**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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr.3117/06.06.2016 petentul a fost citat pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 14.06.2016. Prin citație s-a solicitat petentului criteriul care a stat la baza faptelor semnalate. Prin citația înregistrată sub nr.3889/22.06.2016 a fost comunicat petentului termenul stabilit de Consiliu la data de 26.07.2016.

3.3. Prin adresa nr.3507/06.06.2016 a fost citată reclamata pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 14.06.2016. Prin citația înregistrată sub nr.3889/22.06.2016 a fost comunicat reclamatului termenul stabilit de Consiliu la data de 26.07.2016.

3.4. Reclamatul a depus punct de vedere înregistrat sub nr.3841/17.06.2016, comunicat petentului o dată cu citația înregistrată sub nr.3889/22.06.2016. Reclamatul a depus punct de vedere înregistrat sub nr.4534/27.07.2016, comunicat petentului prin adresa nr.4988/23.08.2016.

3.5. Petentul a depus punct de vedere înregistrat sub nr.4495/26.07.2016, comunicat reclamatei sub nr.4988/23.08.2016. Petentul a depus concluzii scrise.

3.6. Procedură legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### ***Susținerile petentului***

4.1.1. Petentul a luat la cunoștință în data de 25.03.2016, prin e-mail că începând cu luna aprilie 2016 prin decizie unilaterală îi va fi modificat venitul salarial, prin reducerea lui, și se va acorda în funcție de realizarea unui target de vânzări, fiind singurul angajat al departamentului cu atribuții de vânzare care a primit această decizie.

4.1.2. Petentul mai arată că în luna aprilie 2016 a îndeplinit targetul de vânzări impus unilateral de angajator, peste 130%, și neînregistrat ca act adițional la contractul individual de muncă, în comparație cu colegii de department care au avut un nivel de realizare care nu a depășit 70%. La solicitarea petentului de ai fi comunicată o analiză privind date statistice a comerțului necesară petentului în activitatea sa profesională, managerul de department a replicat că nu știe să citească o analiză. Același manager în data de 10.05.2016 în prezența colegilor de birou i-a comunicat “E., azi nu pleci acasă până nu vinzi pieptul de pui fript din Thailanda cu termen de valabilitate depășit și extins”. Solicitare practic imposibilă, deoarece produsul expirase din luna ianuarie 2016 și avea un termen extins de valabilitate care îi reduce drastic valoarea și cererea de piață, solicitare profesională care nu a fost făcută și către ceilalți colegi de department.

4.1.3. Petentul a fost întrerupt brutal dintr-o convorbire telefonică de către manager, în timp ce purta o conversație cu un client din Belgia. În perioada 11-13.05.2016, împreună cu un nou coleg au fost într-o delegație de serviciu în Cehia și Slovacia pentru care erau făcute rezervările necesare, transport, cazare. Managerul de department a refuzat să-i alimenteze cardul de delegații externe, petentul fiind obligat ca pe durata celor trei zile să-și asigure subzistența cu suma de 50 eur din baremul de 60 eur/zi de diurnă, fiind suportate cheltuielile delegației din cardul colegului ce fusese alimentat.

4.1.4. În data de 13.05.2016, managerul a început să informeze toți partenerii/clientii externi de faptul că petentul nu va mai asigura relația comercială cu companiile pe care le reprezintă pe piețele din Grecia, Belgia s.a. fiind distribuite o parte către noul coleg, fără să-i fie motivată decizia, înștiințat. Acest fapt l-a pus în imposibilitatea de a îndeplini atribuțiile profesionale și implicit de a asigura un venit material necesar subzistenței sale și familiei. Începând cu data de 16.05.2016 a fost tratat ca un “paria”, nivelul de activitate este aporape inexistent și se simte umilit, hărțuit, discriminat și în pragul disperării știind că nu are cum să-și asigure stabilitatea financiară pentru perioada următoare, având în vedere că în luna aprilie 2016 a achiziționat un credit bancar pentru renovarea locuinței.

4.1.5. Petentul menționează că în urma stresului intens suferit în ultima perioadă între lunile decembrie 2015 – martie 2016 s-a aflat sub tratament medical psihiatric.

## **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Petentul a fost salariatul reclamatei ocupând funcția de Trader - Manager achiziții (COD COR 132448), conform Contractului individual de muncă încheiat de către acesta cu ...S.R.L.

4.2.2. Relațiile de muncă ale acestuia s-au desfășurat în general în mod corect, petentul însă fiind sancționat în cursul lunii iunie 2016 cu măsura reducerii salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni, în conformitate cu prevederile art. 248 alin. (1) lit. c) Codul Muncii ca urmare a săvârșirii de către acesta a trei fapte ce reprezintă abateri disciplinare de la regulile de disciplina muncii, respectiv:

- în data de 10.05.2016 petentul a avut un comportament nepotrivit față de superiorul ierarhic și a manifestat o atitudine ostilă acestuia, folosind față de acesta un ton ridicat, adresându-i-se acesteia utilizând expresia „nulitate” precum și alte expresii din care rezultă desconsiderația față de superiorul ierarhic, precum și un refuz de a-i recunoaște acestuia autoritatea ierarhică;

- în data de 12.05.2016 petentul a încălcat obligația de confidențialitate a salariului ca urmare a aducerii la cunoștința colegilor de birou schema de salarizare,

- în perioada 11.05.2016 - 13.05.2016 petentul a plecat fără a înștiința și implicit fără a avea acordul superiorului ierarhic într-o deplasare în Cehia și Slovacia împreună cu un alt coleg de serviciu.

4.2.3. Decizia de sancționare a fost luată de către reclamată în urma efectuării unei cercetări disciplinare în cadrul cărei au fost audiați colegii de birou ai reclamantului, din depozitiile acestora reieșind, fără urmă de tăgadă, comportamentul deplasat față de superiorul ierarhic.

4.2.4. Totodată, vinovăția petentului în ceea ce privește celelalte fapte a fost stabilită pe baza documentelor cercetate în probațiune. Trebuie menționat și faptul că, în cadrul cercetării disciplinare, petentul a refuzat să ofere o declarație scrisă prin care să ofere apărări față de aspectele imputate. La data de 27.06.2016 petentul și-a dat demisia din cadrul SC ...S.R.L., încetând astfel raporturile de muncă cu reclamata.

4.2.5. O astfel de acuzație este complet falsă și lipsită de orice temei. Încă de la bun început trebuie precizat faptul că salariul petentului nu a fost diminuat. Potrivit dispozițiilor art. 159 alin. (1) Codul muncii: „Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă”. Așadar, pentru munca depusă de către petent, acesta era îndreptățit să primească salariul negociat și agreat, astfel cum este el menționat în cuprinsul Contractului individual de muncă. Având în vedere funcția deținută de către petent, în scopul de a stimula vânzările de produse pe care le realiza, societatea a stabilit și o schemă de bonusare prin care salariatul era recompensat suplimentar în cazul în care acesta atingea anumite ținte de vânzare, cote impuse de către angajator.

4.2.6. Ceea ce trebuie menționat este faptul că neatingerea țintelor stabilite de către angajator, nu conducea la reducerea salariului de bază ci făcea inaplicabilă schema de bonusare, astfel încât salariatul nu mai primea sume suplimentare de bani.

4.2.7. Așadar, acordarea de beneficii suplimentare era condiționată de îndeplinirea unor ținte de vânzare stabilite de către superiorul ierarhic.

4.2.8. De altfel, stabilirea unor ținte de vânzare nu este un lucru străin legislației muncii, angajatorului revenindu-i, potrivit dispozițiilor art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii dreptul

de a stabili „obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora”.

4.2.9. Trebuie menționat totodată și faptul că dreptul de a stabili obiectivele de performanță individuală pentru fiecare salariat în parte precum și criteriile de evaluare a realizării acestora este un drept ce revine exclusiv angajatorului.

4.2.10. Din oferta de angajare transmisă (Anexa nr. 2) rezultă că angajatorul s-a obligat să acorde un bonus lunar numai pentru primele trei luni de la angajare, ulterior, bonusul urmând să fie acordat în funcție de îndeplinirea obiectivului de performanță (KPI) agreat cu șeful direct. Rezultă așadar că, în absența unui acord în ceea ce privește obiectivele de performanță, salariatul nu va beneficia de un bonus, urmând ca pentru munca prestată să i se achite exclusiv salariul agreat în contractul individual de muncă. Așadar, dreptul angajatorului de a stabili în mod unilateral obiectivele de performanță a fost interpretat în mod eronat de către petent ca o modificare unilaterală a venitului salarial.

4.2.11. Or, prin stabilirea unor ținte de vânzări, angajatorul nu a făcut altceva decât să stabilească niște obiective de performanță pentru petent. Acordarea unor bonusuri suplimentare se facea ca urmare a atingerii unor ținte de vânzări, obligația de acordare a acestor venituri suplimentare nefiind asumată printr-o negociere directă cu petentul, astfel încât, chiar dacă angajatorul nu ar fi acordat venituri suplimentare salariatului, aceasta nu ar fi reprezentat o clauză prin care petentul să fie exonerat de la obligația prestării activității conform fișei de post.

4.2.12. Rezultă așadar că neacordarea bonusurilor pentru vânzări nu reprezintă o încălcare a relațiilor de muncă atât timp cât angajatorul nu și-a asumat printr-un act plata unor astfel de stimulente. Mai mult, afirmațiile petentului potrivit cărora niciunuia dintre colegii săi, .... și .... nu i s-ar fi modificat venitul salarial sunt eronate. Cei doi salariați ...S.R.L. amintiți în cadrul plângerii nu activează în cadrul departamentului din care face parte petentul și anume Departamentul Trading, ci dintr-un alt departament, respectiv cel de Vânzări.

4.2.13. Sub acest aspect, rezultă că cei doi salariați menționați aveau alt superior ierarhic (A.D.-I. - Business Development Director) față de petent (.... - Senior Trader), așa cum rezultă din organigramele atașate (Anexa nr. 10).

4.2.14. Așadar, din moment ce celelalte persoane invocate nu se află într-o situație comparabilă făcând parte dintr-un alt departament și subordonându-se altor persoane, rezultă că nu se poate pune problema unui tratament diferențiat, din moment ce un astfel de tratament poate fi analizat numai în ceea ce privește persoanele aflate în situații comparabile. În ceea ce privește susținerile petentului potrivit cărora superiorul ierarhic i-ar fi solicitat acestuia să nu plece acasă până nu vinde anumite produse „*piept de pui din Thailanda cu termen de valabilitate depășit și extins*”, trecând peste faptul binecunoscut că un produs cu termen de valabilitate depășit nu poate fi comercializat, atribuțiile de serviciu ale petentului erau acelea de a vinde produsele din portofoliu către clienți. Așadar solicitarea superiorului ierarhic adresată petentului de a vinde anumite produse a fost una perfect normală, înscriindu-se în atribuțiile de serviciu ale petentului. Rezultă așadar că solicitarea adresată petentului prin care i s-a cerut să își îndeplinească atribuțiile de serviciu nu poate constitui nici discriminare și nici hărțuire.

4.2.15. În modul de redactare al sesizării, reclamantul se plânge de discriminare și hărțuire la locul de muncă pentru că i s-a cerut să își îndeplinească atribuțiile ce îi reveneau. În ceea ce privește incidentul din data de 10.05.2016, nici măcar petentul nu a

precizat în ce anume a constatat tratamentul discriminator sau hărțuitor la care a fost supus în cadrul relațiilor de muncă. Afirmările petentului potrivit cărora ar fi fost „*întrerupt brutal*” „*într-o manieră agresivă fizic și o tonalitate foarte ridicată a vocii*” de către superiorul ierarhic contrazic realitatea expusă de martorii asistenți la incident, audiați în cadrul cercetării disciplinare.

4.2.16 Din depozițiile martorilor audiați în cadrul cercetării disciplinare rezultă că într-adevăr în data de 10.05.2016 a avut loc un incident dar, în nici un caz, superiorul ierarhic nu ar fi avut o atitudine nepotrivită față de petent. Dimpotrivă, petentul a fost cel care a ridicat tonul față de d-na ....., a folosit cuvinte și expresii jignitoare, subminându-i autoritatea, în timp ce aceasta din urmă a încercat să-l calmeze și, în ultimă instanță, a părăsit locul incidentului pentru a pune punct conflictului. Martorul .... a oferit o declarație din care rezultă că în data de 10.05.2016 petentul a fost protagonistul unui incident, acesta fiind „ironic” față de superiorul său, ....., Cu ocazia incidentului, „... s-a enervat și a ridicat tonul la ..”, în ciuda faptului că „... i-a solicitat de câteva ori să se calmeze”. Tot din depoziția acestui martor rezultă același refuz de a recunoaște autoritatea .... ca superior ierarhic, acest aspect fiind expres evidențiat de martorul audiat. Din depoziția martorului .... reiese că „*DI. .. i-a adresat cuvinte jignitoare, calificând-o ca „nulitate” sau „zero”*”. Din depoziția aceluiași martor reiese că petentul are o problemă în respectarea autorității d-nei F..

4.2.18. Martorul .... a arătat comisiei de cercetare disciplinară că în data de 10.05.2016 între petent și superiorul ierarhic a avut loc un incident în curtea societății în care „... a ridicat tonul”. Ulterior conflictul a continuat în birou când „... a continuat discuția pe un ton ridicat, reproșând și acuzând”. Mai mult, din declarația dată rezultă că întreținerea acestui conflict se datorează petentului, superiorul ierarhic încercând să calmeze situația, nerăspunzând provocărilor salariatului cercetat.

4.2.19. Și depoziția martorului .. conține elemente din care rezultă că petentul se face vinovat de incidentul din data de 10.05.2016, acesta arătând comisiei că petentul „... a revenit la birou ..și discuția /contradicția a escaladat, de data asta pe un alt ton agresiv din partea lui .. Consider că limbajul lui .. a fost complet deplasat, lipsit de respect față de superiorul ierarhic”. În cadrul acelei discuții petentul a fost auzit adresându-se superiorului ierarhic folosind expresii: „tu îți câștigi pâinea datorită mie”, „ai cultura din reviste”, „nu are cum să o respecte profesional”, „nu o consideră/recunoaște ca superior din punct de vedere ierarhic”. Mai mult, din depoziția acestui martor rezultă că și anterior acestui incident, petentul a mai avut un comportament necivilizat față de o altă colegă căreia i-a adresat mai multe injurii, folosind un ton ridicat, ajungând să-i închidă telefonul în timpul discuției. Și martora ... l-a auzit pe petent țipând la .... în data de 10.05.2016, adresându-i-se acesteia folosind expresia „*nulitate*”. Rezultă că, în cadrul incidentului din data de 10.05.2016, petentul a fost cel care a avut o atitudine necorespunzătoare față de superiorul ierarhic, d-na ....., aceasta încercând aplanarea conflictului pe întreaga perioadă de desfășurare.

4.2.20. Așadar, în ceea ce privește incidentul din data de 10.05.2016 nu se poate pune problema unei discriminări sau a unui tratament hărțuitor deoarece faptele invocate de către reclamant nu s-au petrecut în maniera descrisă de către acesta.

4.2.21. În ceea ce privește deplasarea în Cehia și Slovacia pentru care petentul pretinde că nu i s-ar fi acordat, în avans, resursele materiale necesare efectuării deplasării, potrivit documentelor aflate în posesia subscrisei, în perioada 11.05.2016-13.05.2016 petentul a efectuat o deplasare în Cehia și Slovacia, deplasare care însă nu a fost aprobată de către superiorul ierarhic.

4.2.22. Prin emailul transmis de către d-na .... în data de 28.03.2016 tuturor salariaților din subordine li s-a solicitat ca deplasările să fie făcute numai în urma obținerii unei aprobări prealabile (Anexa nr. 8)

4.2.23. Or, în ciuda acestei instrucțiuni emise și comunicate inclusiv petentului, acesta a efectuat deplasarea în Cehia și Slovacia fără a obține în prealabil acordul efectuării unei astfel de deplasări.

4.2.24. Rezultă așadar că deplasarea în Cehia și Slovacia s-a efectuat cu nesocotirea normelor interne, norme aplicabile tuturor salariaților aflați în subordinea d-nei ., astfel încât, nealimentarea prealabilă a cardului de deplasări nu poate fi privit ca un act de hărțuire sau discriminare din moment ce reclamantul a avut o conduită culpabilă.

4.2.25. Pentru a se putea pune problema unui tratament hărțuitor sau discriminatoriu, petentul ar trebui să dovedească existența unei alte deplasări efectuate de către un alt coleg, deplasare care să nu fi fost aprobată de d-na .... și căruia să îi fi fost alimentat cardul de deplasări înainte de plecarea în delegație.

4.2.26. De altfel, toți salariații departamentului au primit aceeași instrucțiune, de a cere aprobarea șefului ierarhic înainte de efectuarea deplasării, procedura fiind respectată de toți ceilalți salariați.

4.2.27. În ceea ce privește informarea clienților de către ....., începând cu data de 13.05.2016 cu privire la faptul că petentul nu va mai asigura relația comercială cu clienții din portofoliu, aceasta nu corespunde realității. Așa cum am arătat și mai sus, la data de 27.06.2016 petentul și-a dat demisia din cadrul subscrisei. Având în vedere voința unilaterală a petentului de a înceta raporturile de muncă cu ...S.R.L., la data de 11.07.2016, așa cum de altfel era și firesc, superiorul ierarhic al petentului a anunțat colaboratorii externi cu privire la încetarea colaborării de către petent cu reclamata. Așadar, anunțul făcut colaboratorilor ...S.R.L. a avut loc la 2 săptămâni de la momentul depunerii demisiei, iar nu la data de 13.05.2016 așa cum în mod eronat susține petentul. Față de acest aspect, rezultă că nu se poate pune problema unor acte de hărțuire sau de discriminare săvârșite de către reclamată, motivat de faptul că susținerile petentului din petiția adresată sunt neconforme cu realitatea.

4.2.28. În ceea ce privește afirmațiile petentului potrivit cărora după data de 16.05.2016 a fost tratat ca un „*paria*” în cadrul biroului, acestea sunt simple afirmații fără nici un fel de suport.

Trebuie observat faptul că în afară de a menționa faptul că este „*umilit, discreditat, hărțuit și în pragul disperării*”, petentul nu face nicio mențiune referitoare la eventualele fapte culpabile ale angajatorului care să fi generat această stare. În mod normal, pentru a putea formula apărări pertinente, petentul ar fi trebuit să indice în concret actele prin care a fost umilit, discreditat, hărțuit și adus în pragul disperării. În absența unor fapte imputate în mod concret, felul în care reclamantul se simte reprezintă o percepție subiectivă, denaturată.

4.2.29. Consiliului îi revine sarcina de a stabili în ce măsură comportamente, acte sau fapte ale reclamatei ar putea reprezenta acte de discriminare și hărțuire, un astfel de atribut fiind imposibil de realizat din moment ce petentul se mulțumește numai să „acuze” faptul că este tratat ca un paria.

4.2.30. Ca și o concluzie generală ce rezultă din modalitatea de relaționare cu d-na ...., petentul din prezenta cauză a refuzat să recunoască autoritatea superiorului ierarhic și a avut o nemulțumire în ceea ce privește relația de subordonare față de aceasta.

4.2.31. Această problemă de autoritate rezultă fără nici un dubiu, fiind evidentă pentru toți cei care își desfășoară activitatea în cadrul departamentului din care făcea parte petentul. Conflictul din data de 10.05.2016 a fost generat de atitudinea petentului pornită de la o opinie diferită, situația escaladând și fiind întreținut din culpa exclusivă a acestuia.

4.2.32. De altfel, și anterior au mai existat incidente similare. Față de toate aceste aspecte, solicită să se constate netemeinicia aspectelor reclamate și pe cale de consecință să se respingă petiția formulată.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Petentul în cadrul relațiilor de muncă apreciază că a fost hărțuit și supus unui tratament diferit de angajator, prin reducerea salariului, trasarea dispoziției „. azi nu pleci acasă până nu vinzi pieptul de pui fript din Thailanda cu termen de valabilitate depășit și extins”, întreruperea brutală a unei convorbiri telefonice, refuzul alimentării cardului de delegații externe și înștiințarea terților colaboratori asupra menținerii relației cu alt reprezentant al societății.

5.2. **În drept**, Conform **art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată**, prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt **criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege**, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.3. Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

5.4. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”* și **paragraful 2** *”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.*

5.5. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de

România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2 prevede că "*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: .....*"; art.2 alin.1 "*..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, .....*", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....*".

5.6. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.7. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.8. În speță, petentul sesizează faptul că a fost supus unui tratament diferențiat în relațiile de muncă. Prin apărările formulate de către partea reclamată și al înscrisurilor depuse la dosar se arată faptul că pentru munca depusă de către petent, acesta era îndreptățit să primească salariul negociat și agreat, astfel cum este el menționat în cuprinsul Contractului individual de muncă, iar bonusurile acordate în lunile anterioare erau acordate în măsura îndeplinirii unui target de vânzări stabilit, iar salariul nu a fost diminuat. În ceea ce privește susținerile petentului potrivit cărora superiorul ierarhic i-ar fi solicitat acestuia să nu plece acasă până nu vinde anumite produse „*piept de pui din Thailanda cu termen de valabilitate depășit și extins*”, susținerea nu a fost probată, iar din înscrisurile depuse la dosar rezultă că petentul avea ca atribuție de serviciu vânzarea de produse. Afirmațiile petentului potrivit cărora ar fi fost „*întrerupt brutal*” „*într-o manieră agresivă fizic și o tonalitate foarte ridicată a vocii*” de către superiorul ierarhic contrazic realitatea expusă de martorii asistenți la incident, audiați în cadrul cercetării disciplinare. În perioada 11.05.2016-13.05.2016 petentul a efectuat o deplasare în Cehia și Slovacia, deplasare care însă nu a fost aprobată de către superiorul ierarhic. Colaboratorii terți au fost anunțați de încetarea raporturilor de serviciu cu petentul, ca urmare a formulării demisiei petentului.

5.9. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE**

1. Faptele descrise în sarcina reclamatei nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 republicată,
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

- nu este cazul

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

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

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

## POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 27.03.2016

Tehnoredactată: M.M.  
Motivată: D.I.

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