



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA Nr. 87**  
**din 22.02.2018**

**Dosar nr.:** 292/2017

**Petiția nr.:** 3152/12.06.2017

**Petent:** .....

**Reclamați:** Societatea Națională de Radiocomunicații

.....  
.....  
.....  
.....

**Obiect:** discriminarea petentului la locul de muncă.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1....., cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Societății Naționale de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Birou RR+FO, Sector 4.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților**

2. Societatea Națională de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Sector 4, reprezentată prin director .....

3. ...., cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Societății Naționale de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Sector 4.

4. ...., cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Societății Naționale de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Sector 4.

5....., cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Societății Naționale de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Sector 4.

6....., cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la sediul Societății Naționale de Radiocomunicații, cu sediul în București, Șos. Olteniței, nr. 103, Sector 4.

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

7. Petentul sesizează cu privire la faptele săvârșite de către părțile reclamate, respectiv refuzul anchetei disciplinare a directorului sucursalei din București, interzicerea primirii corespondenței la locul de muncă, declanșarea unei anchete

disciplinare ca urmare a sesizării autorităților precum și îngrădirea dreptului de a promova profesional.

## **II. Citarea părților**

8. Prin adresa nr. 3152/20.06.2017 i s-a pus petentului în vedere să își precizeze petiția. Prin adresa nr.3532/30.06.2017 petentul și-a precizat petiția.

9. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

10. Prin adresele înregistrate cu 4053/03.08.2017, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 29.08.2017.

11. La termen s-a prezentat partea reclamată....., restul părților fiind absente.

12. Punctele de vedere formulate de către părțile reclamate au fost comunicate petentului.

13. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **Susținerile petentului**

14. Prin precizările întocmite, petentul arată faptul că îi este îngrădit dreptul de a promova profesional și discriminarea salarială. Petentul nu cunoaște care dintre directori este responsabil, dacă este vorba despre directorul general sau directorul de sucursala, pe una dintre adrese se menționează „fără mărire salarială” la trecerea pe postul de inginer, iar pe cealaltă, prin care a revenit dar mărirea salarială este semnată de directorul de sucursală însă nu a fost semnată și de către directorul general.

15. Criteriul de discriminare îl constituie categoria profesională, petentul fiind inginer, sau „orice alt criteriu”.

16. Petentul solicită să se constate săvârșirea faptei de discriminare, sancționarea celor responsabili, anularea situației create prin discriminare.

17. Referitor la partea reclamată....., petentul arată faptul acesta, în calitate de director, a refuzat demararea unei anchete disciplinare împotriva directorului sucursalei București.

18. Petentul mai reclamă interzicerea primirii corespondenței de la oficialități, la locul de muncă, sancționarea disciplinară pentru adresarea către autorități, trecând peste sefi ierarhici precum și declanșarea unor anchete disciplinare ca urmare a exercitării dreptului la petiționare către autoritățile administrative ale statului. Persoanele responsabile pentru faptele reclamate ar fi....., .....și președintele Consiliului de Administrație.

19. Pentru îngrădirea dreptului de a promova profesional, petentul arată că ar fi responsabil președintele Consiliului de Administrație și directorul general al S.N.Radiocomunicații. Petentul arată faptul că i-a fost îngrădit dreptul de a promova profesional, prin desemnarea unor persoane pentru posturile de conducere: director tehnic, de direcție sau general, prin numire directă, respectiv fără concurs, anunțuri în ziar sau la societate. În anul 2016 era director partea reclamată .....iar în anul 2017 a fost numit director, partea reclamată ....., care a procedat în mod identic la numirea directorilor subordonați.

20. Un alt capăt de cerere evidențiat de către petent se referă la discriminarea salarială, persoanele responsabile fiind directorul Sucursalei București și directorul general. Petentul arată faptul că au fost încălcate prevederile referitoare la plata egală pentru muncă egală. Petentul solicită corectarea nivelului de salarizare care să fie raportat la pregătirea petentului, studiile superioare, funcția și complexitatea muncii, solicitând sancționarea celor vinovați și monitorizarea cazului de discriminare până la eliminarea acestei stări.

21. Prin concluziile scrise formulate petentul arată că atât fosta cât și actuala conducere, în complicitate cu liderii sindicali au procedat la mărirea de salariu a cel puțin 8 persoane într-o singură ședință dar au existat mai multe astfel de ședințe. Solicită Consiliului să facă demersurile pentru a obține toate procesele de comisii paritare.

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

22. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată arată faptul că este șef serviciul special la sediul central al S.N. Radiocomunicații, nelucrând direct cu petentul, pe care nu îl cunoaște personal. Persoana petentului îi este cunoscută ca urmare a corespondenței purtate cu conducerea Sucursalei Direcția de Radiocomunicații București unde își desfășoară petentul activitatea și cu instituțiile sesizate de către petent.

23. În cadrul serviciului pe care îl conduce sunt prevăzute activități legate de corespondanța și gestionarea documentelor interne și externe, în același serviciu fiind încadrată și persoana desemnată să asigure corespondența cu ANRSPDCP, motiv pentru care documentele interne legate de protecția datelor cu caracter personal sunt contrasemnate de către petentă.

24. Referitor la interzicerea primirii corespondenței de la oficialități la locul de muncă, se arată faptul că serviciile postale sunt furnizate de către Poșta Română. Corespondența primită la adresa din Șos. Olteniței este recepționată la punctul de recepție registratură de la sediul central, înregistrată și predată la secretariatul sediului central și la secretariatul sucursalei direcția de radiocomunicații București, unde corespondența este desfăcută, înregistrată și apoi distribuită.

25. Corespondența primită pe acest circuit reprezintă corespondență de serviciu și nu cuprinde corespondența personală a angajaților.

26. Având în vedere numărul mare de angajați (1340 salariați), pentru a nu antrena în corespondența de serviciu corespondența personală a salariaților, s-a interzis folosirea adresei de la locul de muncă ca și adresă de corespondență personală, singura excepție fiind în cazul salariaților care, din motive justificate nu pot primi corespondența la o adresă proprie, pot primi corespondența personală numai cu aprobarea Directorului General/Directorului de Sucursală.

27. În situația în care salariatului i se aprobă o astfel de cerere este anunțat punctul de recepție registratură care predă direct salariatului corespondența, aceasta nemaiintrând pe circuitul corespondenței de serviciu.

28. Se arată faptul că petentul nu a solicitat niciodată aprobare pentru primirea corespondenței personale la locul de muncă și nici nu a notificat punctul de recepție registratură sau secretariatul că are de primit corespondență personală.

29. Reglementările se aplică tuturor salariaților, faptele sesizate de către petent neconstituind discriminare.

30. Cu privire la sancționarea disciplinară ca urmare a cererilor adresate autorităților, trecând peste șefii ierarhici se arată faptul că petentul a sesizat ANRSPDCP cu privire la faptul că Sucursala Direcția de Radiocomunicații București ar fi prelucrat ilegal CNP-ul cu ocazia distribuirii tichetelor de masă și i s-a încălcat confidențialitate deoarece i s-a înmănat corespondența personală desfăcută. În data de 01.11.2016 ANRSPDCP a efectuat o investigație la sucursală pentru verificarea aspectelor semnalate, fiind trasate recomandări și măsuri.

31. Începând cu anul 2012 petentul s-a adresat ANRSPDCP, a formulat plângeri penale împotriva reprezentanților ANRSPDCP și a conducerii, a reclamat medicii de medicina muncii, a unităților de jandarmi și a reprezentanților acestora. Petenta nu cunoaște să i se fi aplicat petentului vreo sancțiune disciplinară pentru că s-ar fi adresat acestor autorități.

32. Referitor la declanșarea unei anchete disciplinare ca urmare a dreptului de petiționare, partea reclamată arată faptul că nu are cunoștință despre declanșarea unei cercetări disciplinare și nici nu a solicitat anchetarea disciplinară a petentului.

33. Cu privire la acțiunile de intimidare a petentului, partea reclamată arată că își desfășoară activitatea sa și a angajaților serviciului special se desfășoară la sediul central, petentul desfășurându-și activitatea în cadrul sucursalei. Activitatea desfășurată de către petentă nu implică lucrul cu angajații sucursalelor și nici cu petentul.

34. Referitor la acuzele petentului potrivit cărora această parte reclamată este răspunzătoare de deschiderea corespondenței personale a petentului se arată că afirmațiile acestuia nu corespund realității, instrucțiunile la care se referă acesta referindu-se exclusiv la corespondența de serviciu

35. Se mai arată faptul că petentul a introdus în circuitul corespondenței de serviciu, corespondență cu caracter personal, plicul fiind deschis instrucțiunii mai sus amintite constantându-se ulterior că plicul cuprindea corespondență personală (fără a fi menționat pe plic mențiunea „personal”). Ulterior s-a solicitat sucursalei clarificarea situației în care plicul a fost desfăcut, fiind cercetate persoanele implicate, de stabilire a vinovăției persoanelor responsabile fiind luate măsurile corespunzătoare abaterilor acestora.

36. Petentul încalcă prevederile prevăzute de Regulamentul intern, folosind termenul de „domiciliu procedural ales”.

37. Partea reclamată arată că nu îl cunoaște pe petent, în lipsa dovezilor, termenii de hărțuire, discriminare intimidare fiind nepotrivii.

#### **Punctul de vedere formulat de către .....**

38. Partea reclamată arată faptul că a fost director al societății reclamate până la data de 02.03.2017. Persoana petentului îi este cunoscută din corespondența avută cu sucursala (conducerea acesteia), unde acesta își desfășoară activitatea.

39. Activitatea părții reclamate nu a implicat lucrul cu angajații sucursalelor, așadar nici cu petentul. Societatea are un număr de 1340 angajați și un sistem de management integrat, existând regulamente și instrucțiuni interne.

40. Cu privire la refuzul unei anchete disciplinare petentul arată că nu poate fi reținut ca motiv de discriminare. Prin adresa nr. 301/11352/29.11.2016 petentul i-a solicitat cercetarea disciplinară a directorului sucursalei (.....) precum și înlocuirea acestuia în calitate de decident în soluționarea sesizării petentului. Partea reclamată a informat petentul despre faptul că nu se va proceda la cercetarea disciplinară, petentul fiind informat asupra motivelor pentru care nu s-a procedat la cercetarea disciplinară. Referitor la faptul că petentul ar fi fost cercetat pentru afirmații verbale ale unui director, partea reclamată arată că este vorba despre fapte petrecute în anul 2011, moment la care nu se afla la conducerea societății.

41. Faptul că ..... nu a fost cercetat disciplinar nu constituie discriminare, în sensul indicat de petent, acesta afirmând că sunt cercetați disciplinar doar subalternii. ....a fost cercetat disciplinar în altă speță (decizia nr. 354/23.11.2016

42. Cu privire la interzicerea primirii corespondenței se arată faptul că au fost făcute precizări privind circuitul documentelor. Salariații pot primi corespondența la locul de muncă dacă au aprobarea conducerii, dacă sunt cazați la stațiile în care își desfășoară activitatea ori dacă aceasta le este înmănată personal de lucrătorii poștali sau de curierat.

43. Petentul afirmă că adresa nr. 301/11270/28.11.2016 ar menționa că este considerată abatere disciplinară „*faptul că te adresezi autorităților competente când ești nemulțumit de faptul că ți s-a încălcat un drept legal sau constituțional la serviciu*”, trecând peste șefii ierarhici. Adresa sus menționată nu ar preciza acesta, ci ar

menționa ce fapte constituie abatere disciplinară conform art. 220 din CCM aplicabil la nivel SNR și aduce la cunoștință salariaților pașii ce trebuie urmați privind sesizarea de către un salariat a unei posibile abateri disciplinară, conform Procedurii de lucru: Sancționare disciplinară ( PL - APG - 004)

44. Cu privire la declanșarea unei anchete disciplinare din Sesizarea petentului nu se poate reține ca motiv de discriminare pentru următoarele considerente. Petentul invocă faptul că prin adresa nr. 301/ 10274/03.11.2016 s-a declanșat cercetarea sa disciplinară ca urmare a exercitării dreptului de petiționare către autoritățile administrative ale statului precizează faptul că petentul nu a fost niciodată cercetat pentru exercitarea dreptului său de a formula petiții. Ca urmare a investigației efectuate în data de 01.11.2016 de către Autoritatea Națională de Supravegherea Prelucrării Datelor cu Caracter Personal la SNR au fost relevate 2 fapte pentru care au fost aplicate 2 (două) avertismente pentru contravențiile prevăzute de art. 32 și art.33 din Legea nr. 677/2001.

45. În vederea cercetării situației care a dus la sancționarea societății și pentru a se evita pe viitor astfel de împrejurări, prin adresa sus menționată, Directorul General al SNR solicită Directorului Sucursalei DR București luarea unor măsuri prin care să se analizeze toate aspectele sesizate de către petent referitoare la corespondența personală primită pe adresa Sucursalei; să dispună cercetarea împrejurării în care petentul și-a însușit datele conținute în tabelul cu salariați având în vedere că aceste date intră în categoria datelor cu caracter personal, iar aceste date se aflau în posesia petentului, luarea tuturor măsurilor care se impun în vederea respectării Legii nr. 677/2001 pentru evitarea apariției în viitor a unor astfel de situații, precum și pentru a răspunde cerințelor trasate de ANSPR în Procesul verbal de constatare/sancționare nr. 24667 din 01.11.2016.

46. Cercetarea disciplinară a petentului a fost declanșată ca urmare a efectuării de către acesta a unei copii de pe *Situația analitică a tichetelor de masă pe suport hârtie distribuite salariaților* - (care conține date cu caracter personal ) din cadrul Formației RR+FO în care își desfășoară activitatea. Ori efectuarea unei copii după un document intern și diseminarea informațiilor conținute în document reprezintă o încălcare a Legii nr. 677/2001 și a Regulamentului Intern, precum și a procedurilor de securitatea informației în cadrul SNR.

47. Referitor la îngrădirea dreptului de a promova profesional se arată faptul că salariile de bază ale salariaților se stabilesc între limitele minime și maxime ale categoriilor de funcții/meserii cuprinse în CCM. Salariul petentului se încadrează între limitele salariale corespunzătoare funcției de inginer. Creșterile salariale se fac la propunerea șefilor de compartimente, urmând a fi analizate de către Comisia Paritară și ulterior supuse spre aprobare directorului general.

48. La data preluării mandatului de director general, partea reclamată a constatat faptul că promovările salariale la nivelul societății au fost suspendate încă din anul 2014 până la data de 31.12.2016. Deși petentul a solicitat o majorare salarială aceasta nu s-a realizat promovările salariale fiind suspendate până în prezent.

49. Petentul a beneficiat de o creștere salariale în sumă de 120 lei la data de 01.08.2014, împreună cu ceilalți salariați.

50. Referitor la ocuparea funcțiilor prin concurs se arată faptul că petentul nu s-a înscris în perioada mandatului părții reclamate, la niciun concurs organizat de către societate. Se solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată.

### **Punctul de vedere formulat de către Societatea Națională de Radiocomunicații**

51. Cu privire la refuzul unei anchete disciplinare nu se poate reține ca faptă de discriminare pentru următoarele considerente: Prin adresa nr.

301/11352/29.11.2016 petentul, având funcția de inginer în cadrul Formației RR+FO - Serviciul RR+FO a solicitat fostului director al Societății cercetarea disciplinară a Directorul Sucursalei Direcției Radiocomunicații București pentru faptele descrise în adresa sus menționată și înlocuirea domnului Directorul Sucursalei Direcției Radiocomunicații București din funcția de decident în soluționarea cercetării petentului. Prin adresa nr. 301/12662/ 28.12.2016 Directorul General al Societății Naționale de Radiocomunicații SA a răspuns punctual sesizării petentului, în care i s-au transmis motivele pentru care nu se va dispune cercetarea disciplinară a Directorului de Sucursală. Nu orice fapta sesizată reprezintă automat și o abatere disciplinară.

52. Referitor la afirmația petentului că, în anul 2011, a fost cercetat pentru afirmații verbale ale unui director, consideră că nu se pot raporta la acea perioadă, în speța de atunci fiind vorba de alte persoane, alți directori, alte împrejurări, alte fapte.

53. Referitor la primirea corespondenței se arată faptul că nu se pot reține fapte cu privire acest aspect, primirea corespondenței fiind posibilă cu aprobarea conducerii, în cazul persoanelor cazate la stațiile unde își desfășoară activitatea și direct de la serviciul poștal sau curierat. Se mai arată faptul că alegea unei alte adrese decât cea de domiciliu se face cu titlu de excepție.

54. Cu privire la cercetarea disciplinară ca urmare a exercitării dreptului de petiționare, se arată faptul că petentul nu a fost niciodată cercetat pentru exercitarea dreptului său de a formula petiții. Cercetarea disciplinară a petentului a fost declanșată ca urmare a efectuării de către acesta a unei copii de pe *Situația analitică a tichetelor de masă pe suport hârtie distribuite salariaților* - (care conține date cu caracter personal) din cadrul Formației RR+FO în care își desfășoară activitatea. Ori efectuarea unei copii după un document intern și diseminarea informațiilor conținute în document reprezintă o încălcare a Legii nr. 677/2001 și a Regulamentului Intern, precum și a procedurilor de securitatea informației în cadrul SNR.

55. Ca urmare a acestui fapt a fost constituită o comisie care să cerceteze împrejurările în care petentul a intrat în posesia unei copii a listei de distribuție a tichetelor de masă, modalitatea în care acesta a efectuat copie de pe acest document, scopul în care și-a însușit datele conținute în tabelul respectiv, având în vedere că aceste date intrau în categoria date cu caracter personal, iar în prezent aceste date se află în posesia petentului. Concluziile comisiei au fost că „salariatul ..... și-a însușit /sustras/multiplicat și prelucrat „Lista tichete,, ( distribuție a tichetelor de masă) pe care a folosit-o împotriva societății pe motiv de „breșă de securitate, sesizând în acest sens Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrau Datelor cu Caracter Personal ( Anexam adresa 301/12695/28.12.2016). Deci, domnul ..... a fost cercetat pentru faptele prevăzute mai sus și nu pentru faptul că a sesizat ANSPDCP.

56. Cu privire la *îngrădirea dreptului de a promova profesional* din Sesizarea petentului nu se poate reține ca faptă de discriminare pentru următoarele considerente. Petentul a absolvit facultatea în anul 2009 , iar începând cu anul 2011 a fost numit pe postul de inginer. Salariile de bază pentru salariații sucursalei se stabilesc între limitele minime și maxime ale categoriilor de funcții/ meserii cuprinse în Anexa nr.9 din CCM aplicabil. Salariul de bază al domnului .....-inginer la Formația RR + FO se încadrează între limitele salariale corespunzătoare studiilor pentru funcția de inginer.

57. Creșterile salariale se fac la propunerea șefilor de compartimente, cu avizul managerilor ierarhici superiori și se aprobă de Directorul General (art. 200 CCM). Potrivit Regulamentului de Organizare și Funcționare al Societății aprobat de Consiliul de Administrație, stabilirea drepturilor salariale pentru toți salariații este atributul Directorului General

58. Potrivit art. 200 din CCM aplicabil la nivel SNR pe anul 2016-2017. Salariatul poate beneficia de promovare in limitele salariale prevăzute în anexa 9 la CCM, la

cererea sa la propunerea șefului ierarhic sau la propunerea Directorului Sucursalei/Directorului General.

59. Promovările salariale vor fi analizate în Comisia Paritară și vor fi propuse spre aprobare Directorului general pentru una din următoarele situații:

- testarea (examinarea) profesională
- evaluarea anuala
- obținerea de rezultate deosebite în activitatea profesională
- absolvirea cursurilor de perfecționare.

60. Promovările salariale la nivelul societății au fost suspendate din anul 2014 până la data de 31 decembrie 2016.

61. Ulterior, această dată a fost prelungită până la data de 07.09.2017, conform Actului Adițional nr. 3 la CCM aplicabil la nivel SNR pentru anul 2016-2017 înregistrat la ITM cu nr. 4 din 06.12.2016 (anexată)

62. Se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

## V. Motivele de fapt și de drept

63. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petentul reclamă o serie de acțiuni și inacțiuni apreciate ca fiind discriminatorii, fiind invocate prevederile OG nr. 137/2000 referitoare la existența oricărui « alt criteriu ».

că petentul se află într-un conflict vechi cu conducerea reclamatului, fapt de natură a prejudicia modul în care petentul își desfășoară activitatea.

64. 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.

65. 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 niciun 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."*

66. **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 niciun 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"*.

67. 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, ....."*.

68. În materia nediscriminării, 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 revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*”

69. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

a) existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

b) existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

c) tratamentul diferențiat 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.

71. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

72. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

73. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind indicat un criteriu de discriminare.

74. Colegiul director nu identifică, în speța supusă analizei, un criteriu interzis care să stea la baza presupusului tratament discriminatoriu care s-ar fi aplicat petentului de către părțile reclamate, criteriul categoriei profesionale neputând a fi raportat la faptele reclamate de către petent și care ar putea fi reținute în sarcina părților reclamate.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

Nu este cazul.

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

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BERTZI THEODORA – Membru**



**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

Motivat/Redactat – T.B./R.B.

**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.