



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 384
Din 01.06.2016

Nr. dosar: 59/2016

Nr. petiție: 482/01.02.2016

Petent:

Reclamat: S.C. Apavital S.A. Iasi

Obiect: victimizarea, discriminarea și hărțuirea petentului la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. I

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. S.C. Apavital S.A. Iasi, cu sediul în Iași, str. Mihai Costăchescu, nr. 6 Iași, reprezentată de către Director General reprezentată convențional de

, cu sediul în

, sediul unde solicită comunicarea tuturor actelor de procedură.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul, solicită Consiliului să constate săvârșirea unor fapte de discriminare de către angajatorul său, parte reclamată. Petentul s-a adresat inițial cu o plângere către CNCD în anul 28.03.2013 fiind pronunțată hotărârea 211/03.04.2014. De la data introducerii petiției, petentul arată faptul că a fost în mod continuu hărțuit și discriminat.

2.2. Evaluarea petentului pe anul 2014 a fost subiectivă fiindu-i acordat petentului calificativul bine. Petentul a contestat la angajator evaluarea respectivă, a solicitat să îi fie puse la dispoziție fișele de evaluare. În schimb, singurul răspuns a fost acela că se menține calificativul acordat.

2.3. În luna iulie 2015, partea reclamată a anunțat faptul că se va opera o majorare salarială de care vor beneficia toți angajații societății. În cazul petentului această majorare ar fi fost de 50 lei. Prin același act adițional, comunicat neoficial ar fi urmat să fie introdus și un spor de mobilitate care ar fi transformat locul de muncă într-unul instabil.



2.4. Prin constrângeri, conducerea societății a reușit să obțină modificarea contractelor de muncă prin act adițional pentru mai mult de 90% dintre angajați. 10 salariați, printre care și petentul au refuzat semnarea actului adițional consecința fiind cea a neacordării bonusului de Crăciun în cuantum de minim 675 lei. Petentul reclamă faptul că nu a beneficiat de majorarea salarială și de bonusul de Crăciun.

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresa înregistrată sub nr. 482/11.02.2016 a fost citată petentul, iar prin adresa nr. 752/11.02.2016 a fost citată partea reclamată, stabilindu-se termen pentru data de 01.03.2016

3.3. Petentul a formulat precizări înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 1156/26.02.2016 iar partea reclamată a formulat un punct de vedere înregistrat sub nr. 1212/01.03.2016.

3.4. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată a fost comunicat petentului iar precizările petentului au fost comunicate părții reclamate, fiind acordat un termen pentru a formula concluzii scrise.

3.5. Părțile au formulat concluzii scrise.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată faptul că este victimizat, hărțuit și discriminat ca urmare faptului că s-a adresat cu o petiție în 2013 adresată către C.N.C.D., ulterior în anul 2014 petentul adresându-se și instanțelor de judecată în legătură cu un conflict de muncă, provocat de către angajator.

4.1.2. În data de 04.01.2013 petentul s-a adresat către CNCD cu o petiție, înregistrată atunci cu nr. 52/04.01.2014, care s-a constituit ulterior în dosarul cu numărul 6/2013. În acea petiție, petentul sesiza faptul că persoane din conducerea societății, bazându-se pe o scrisoare calomnioasă, transmisă în 21 noiembrie 2012 de către firma de construcții, SC EUROPARTENER SRL Iași, implicată în contractul pentru executarea unor lucrări de investiții finanțate din fonduri europene -POS Mediu I (CL2), unde petentul activa în funcția de diriginte de șantier din partea beneficiarului APAVITAL, s-a procedat în mod abuziv, petentul fiind supus, pe parcursul a două luni de zile, procedurilor unei cercetări disciplinare, încadrând presupusele fapte reclamate prin scrisoare, ca fiind abateri disciplinare foarte grave. Scopul preconizat al cercetării disciplinare, așa cum rezulta din documentul informare întocmit de către Biroul Control Operativ de la finele cercetărilor, era acela de a se desface contractul individual de muncă ca urmare a fapturii de către mine, a unor abateri disciplinare grave, prin încălcarea și nerespectarea unor obligații prevăzute în regulamentul intern.

4.1.2. Ulterior petentul s-a adresat cu o nouă petiție către CNCD fiind format dosarul nr. 634-/2013, prin hotărârea pronunțată 211/03.04.2014 Consiliul constatând faptul că aspectele sesizate, respectiv neacordarea majorării salariale intră sub incidența prevederilor art. 2, alin. 7 din OG 137/2000, SC Apavital S.A. fiind sancționată cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei.

4.1.3. Ca urmare a demersurilor sale petentul a suferit o deteriorare a stării de sănătate iar în luna aprilie a anului 2013, motivat de faptul că în încercarea din sediul central



urma să se instaleze personalul unei noi firme de consultanță, petentul a fost mutat la o altă locație din oras, respectiv la etajul 1 al unei stații de pompare.

4.1.4. Ulterior calificativele acordate petentului nu au corespuns modului în care acesta aprecia că ar fi trebuit să fie notat, motiv pentru care le-a atacat în instanță, dosarul fiind pe rol și în prezent.

4.1.5. Prin prezenta petiție, petentul reclamă faptul că, în luna iulie 2015, partea reclamată a anunțat faptul că se va opera o majorare salarială de care vor beneficia toți angajații societății. În cazul petentului această majorare ar fi fost de 50 lei. Prin același act adițional, comunicat neoficial ar fi urmat să fie introdus și un spor de mobilitate care ar fi transformat locul de muncă într-unul instabil. Petentul mai arată faptul că în Codul Muncii se prevede că refuzul justificat al salariatului de a accepta modificarea contractului individual de muncă, prin modificarea locului de muncă, a felului muncii și al condițiilor de muncă, nu poate fi considerată abatere disciplinară și nu poate fi sancționat și nu poate constitui motiv de concediere.

4.1.6. Petentul mai arată faptul că, partea reclamată, prin organele sale de conducere, prin presiuni au reușit să obțină modificarea Contractului individual de muncă prin actul adițional (în schimbul unei creșteri ne semnificative a salariului brut) de la 90% din angajații societății.

4.1.7. Aproximativ 10 salariați au refuzat semnarea actului adițional, reacția conducerii fiind neacordarea majorării salariale și neacordarea bonusului de Crăciun (în sumă netă minimă de 675 lei.)

4.1.8. Printre salariații care au refuzat semnarea actului adițional se află și petentul, petentul care în trecut s-a adresat C.N.C.D. precum și instanțelor de judecată.

4.1.9. În prezent, clauza de mobilitate, în forma și conținutul articolelor impuse în august 2015, este introdusă cu aplicabilitate generală în Contractul colectiv de muncă, de la ITM Iași sub nr. 1

4.1.10 Un număr de salariați, despre care conducerea părții reclamate aflase că vor să înființeze un sindicat, au fost excluși de la a primi bonusul de Crăciun, printre aceste persoane aflându-se și petentul.

4.1.11. O altă categorie exclusă de la primirea bonusului de Crăciun a fost cea reprezentată de către salariații care, pentru diverse abateri, fuseseră sancționați/penalizați.

4.1.12. În legătură cu bonusul de Crăciun, petentul a transmis prin scrisoare recomandată o petiție către directorul general cerând explicații în legătură cu faptul că nu beneficiau de acest ajutor amintind faptul că nu beneficiază nici de majorarea salarială acordată angajaților în luna august 2015.

4.1.13. Conducerea i-a răspuns petentului motivând faptul că nu beneficiază de majorarea salarială întrucât nu și-a dat acordul în vederea modificării contractului de muncă. Cu privire la premiu, faptul că nu s-a acordat petentului a fost motivat de faptul că șefii direcți nu l-au identificat pe petent ca făcând parte din categoria angajaților performanți, fiind specificat că „premiul” sub orice formă ar fi exprimat, „nu este un drept asigurat tuturor angajaților ci este o formă de recompensare a performanței”.

4.1.14. Prin precizările formulate la data de 26.02.2016, petentul subliniază faptul că nu a înțeles să sezeze Consiliul cu privire la acordarea drepturilor salariale. Prin petiție nu se solicită a se interveni cu privire la soluționarea cauzelor și efectelor din prezenta speță.

4.1.15. Petentul a sesizat cu privire la tratamentul advers manifestat de către conducerea părții reclamate, comportament prin care petentul este defavorizat deliberat



inclusiv prin neacordarea drepturilor salariale general valabile în cadrul societății comerciale.

4.1.16. Prin acțiunile sale, directorul general îl exclude pe petent de la a beneficia de aceste drepturi în principal pentru că se află într-un litigiu de muncă cu angajatorul aflat pe rolul instanțelor de judecată pentru aceleași motive enunțate de către petent în petițiile anterioare. Petentul apreciază faptul că modalitatea de manifestare a conducerii se încadrează în prevederile art. 2 pct. 5, 6 și 7 din OG 137/2000. De asemenea manifestările conducerii îndreptate împotriva petentului se încadrează și la prevederile art. 6 punctele b) și f).

4.1.17. Petentul mai arată faptul că petiția sa prezintă unele particularități acțiunile conducerii fiind îndreptate împotriva unui grup de angajați, printre care și petentul care au fost respinși și marginalizați, în unele situații pentru cauze similare cu ale cazului prezentat de către petent. Lista cu persoanele respective ar urma să fie pusă la dispoziția CNCD numai în situația în care se va proceda la declanșarea unei anchete lași. Petentul depune hotărârea din camera de consiliu nr. 71/2016, ședința din data de 21.01.2016, dosarul nr. 34552/245/2015 al Judecătorei Iași, privind acordarea personalității juridice a Sindicatului Salariaților Apavital Iași 2015.

4.1.18. Tot la data de 26.02.2016 petentul transmite un email prin care arată faptul că, urmare primirii citației din prezentul dosar, angajatorul a efectuat o descindere în biroul în care își desfășoară petentul activitatea fiindu-i sechestrată unitatea PC din dotare, fără să i se explice care sunt motivele pentru care s-a procedat în acest mod, petentul efectuând fotografii la momentul sigilării computerului. Petentul arată faptul că acțiunea dispusă de către conducere are scopul de a-l intimida și hărțui, unul dintre scopuri fiind acela de a intra în posesia documentelor în legătură cu formarea noului sindicat, acțiune în care petentul a fost implicat în calitate de lider. Un alt scop a fost acela de a obține documente cu privire la litigiile de muncă aflate pe rolul instanțelor de judecată.

4.1.19. Cu privire la notele de ședință formulate de către partea reclamată, petentul arată faptul că partea reclamată a înțeles în fapt obiectul petiției, fiind constituit de acte de victimizare și hărțuire a petentului

4.1.20. Solcită respingerea excepției de necompetență a CNCD cu privire la acordarea calificativelor precum și cu privire la acordarea majorării salariale din august 2015.

4.1.21. Referirea și la alți salariați, lipsiți la rândul lor de drepturile asumate de către conducerea reclamatei ar putea confirma, în cadrul anchetei CNCD de la Iași cele afirmate de către petent, ar demonstra faptul că angajatoarea practică intimidarea și hărțuirea angajaților și ar stopa posibilitatea părții reclamate de a veni cu contraexemple.

4.1.22. Petentul mai arată faptul că nu face referire la angajator ca o entitate abstractă referindu-se în mod direct la conducerea acesteia, respectiv la directorul general. Persoana vizată în petiție nu este societatea angajatoare ci directorul general al societății astfel încât nu pot fi primite apărările casei de avocatură.

4.1.23. Cu privire la depunerea de către casa de avocatură a expertizei medico legale psihiatrice, petentul arată că aceasta este de natură a prezenta o imagine deformată a petentului iar pe de altă parte sunt încălcate prevederile legii nr. 677/201 cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date precum și a Legii nr. 487/2002 a sănătății mintale și a protecției persoanelor cu tulburări psihice. Prin aceasta nu face decât să îl încadreze pe petent în categoria persoanelor

care suferă de o boală cronică necontagioasă care se poate constitui ca un criteriu care stă la baza actelor de discriminare. În aceste condiții solicită autosesizarea cu privire la aceste aspecte. Petentul solicită ca datele furnizate de către casa de avocatură să fie considerate în defavoarea sa, și, să se constate faptul că i s-au adus prejudicii imaginii și demnității sale.

4.1.24. Cu privire la actul adițional prezentat, petentul arată faptul că acesta diferă de actul adițional prezentat salariaților, respectiv actul aflat la dosar prezintă semnături care nu se aflau pe actul comunicat salariaților, înscrișcieri precum și folosirea altor caractere grafice.

4.1.25. Petentul mai arată că presupusa clauză de mobilitate prevăzută în contractul colectiv de muncă nu este o clauză de mobilitate în sensul prevăzut de Codul muncii, restrângând ilegal drepturile salariaților.

4.1.26. Cu ocazia Crăciunului 2015 majoritatea salariaților au beneficiat de sume importante, mai puțin petentul și alți salariați „din cercul său”, salariați aflați în conflict cu angajatorul și în contradicție cu conceptul de management al directorului general.

4.1.27. Referitor la sechestrarea unității de calcul (PC), petentul arată faptul că a reclamat aceasta la Parchetul de pe lângă Judecătoria Iași, modul în care a acționat reclamata reprezentând un abuz. Petentul subliniază că preluarea computerului a fost făcută în scopul de a-l intimida și hărțui.

4.1.28. Referitor la înființarea unui nou sindicat, petentul arată faptul că face parte din biroul executiv, fiind președintele sindicatului nou înființat.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă excepția de necompetență a C.N.C.D. cu privire la toate capetele de cerere pentru următoarele considerente.

4.2.2. Primul capăt de cerere vizând „implementarea unei proceduri ilegale..în vederea evaluării profesionale a salariaților” se circumscrie Regulamentului intern, elaborat conform art. 242 din Codul Muncii. Art. 245 alin. (2) Codul Muncii prevede competența exclusivă a instanțelor judecătorești în a se pronunța cu privire la modul în care angajatorii înțeleg să elaboreze procedurile de evaluare a salariaților.

4.2.3. Cu privire la acordarea drepturilor salariale acestea exced domeniului de aplicare și limitelor OG 13/2002, petentul nejustificând un interes al său propriu, de vreme ce face referire la toți cei care au îndrăznit să se prevaleze de drepturile legale ale salariaților, opunând propria culpă – constând în refuzul majorării salariale – după cum recunoaște, or nemo auditur propriam turpitudinem allegans (nimeni nu poate invoca în susținerea intereselor sale propria sa culpa), invocă fapte de discriminare dar nu arată nici o situație comparabilă în care tratamentul să fi fost diferit și care să fi condus la restrângerea ori înlăturarea unui drept recunoscut de lege.

4.2.4. Cu privire la majorarea salarială, reclamata a majorat salariul tuturor angajaților începând cu data de 01.08.2015. Pentru a se putea acorda majorarea salarială, majorare care producea schimbări asupra contractului de muncă, era necesar ca fiecare dintre angajați să semneze un act adițional. Petentul a refuzat majorarea salarială atâta timp cât a refuzat semnarea actului adițional care consfințește învoiala părților. Cu privire la motivele invocate de către petent, se arată faptul că atâta timp cât și-a asumat contractul colectiv de muncă și-a asumat și clauza de mobilitate. Clauza de mobilitate nu a fost introdusă prin actul adițional. Actul adițional se referea la majorarea

salarială și la faptul că salariatul va beneficia de plată suplimentară dacă va presta servicii în alt loc decât cel de bază. Chiar petentul arată faptul că majoritatea angajaților au beneficiat de majorarea salarială (90%), ceilalți 10 salariați nedorind să semneze actul adițional.

4.2.5. Cu privire la calificative, petentul nu invocă vreun argument, simpla referire la „acordarea distorsionată a calificativului (extrem de scăzut)” nefiind suficientă pentru a justifica o analiză, simplele afirmații nefiind suficiente pentru a angaja răspunderea.

4.2.6. Cu privire la acordarea majorării salariale începând cu luna august, excede competențelor CNCD și care în vedere o persoană nedeterminată. Susținerile petentului legate de înființarea unui alt sindicat, paralel cu cel existent corelate cu neacordarea bonusului de Crăciun nu se justifică cum nu este justificat vreun interes cu privire la corelarea bonusului de Crăciun cu sancțiuni disciplinare (nefiind cazul petentului)

4.2.7. Partea reclamată arată faptul că se invocă în mod nejustificat art. 73 din CCM referitor la ajutoarele financiare, reclamata neacordând niciunei salariat ajutoare financiare în anul 2015.

4.2.8. Se arată faptul că petiția este formulată cu rea credință, se solicită admiterea excepției de necompetență a CNCD și să se constate inexistența vreunei fapte de discriminare sau de hărțuire săvârșită de reclamată împotriva petentului.

4.2.9. Prin concluziile scrise formulate partea reclamată solicită admiterea excepției de necompetență, iar în cazul în care s-ar respinge excepția invocată să se respingă cererea ca nefondată pentru următoarele considerente: petentul nu a reușit să justifice competența CNCD, petentul și cei pe care îi are în vedere (fără a fi identificați în concreto) comparați cu cei care au semnat actul adițional nu reprezintă situații comparabile (petentul apreciind că nu se justifică semnarea actului adițional). Reclamata ori conducerea acesteia nu puteau influența hotărârea înființării sindicatului, drept dovadă că sindicatul a și fost înființat.

4.2.10. Cu privire la actul adițional care a fost semnat de către cei care și-au dat acordul la 01.08.2015 și înființarea sindicatului, aceasta a avut loc la o dată ulterioară, respectiv 11.12.2015. Reclamata arată faptul că a luat la cunoștință despre înființarea sindicatului la data de 14.03.2016 și nu la data de 25.02.2016 după cum susține petentul. Cu privire la acțiunea din data de 25.02.2016 (ridicarea computerului) aceasta ține de o suspiciunea folosirii unității de calcul în interes personal, contra angajatorului și colegilor (înregistrați ambiental, fără acordul lor). Se arată faptul că verificările unității de calcul vor avea loc în luna martie. Petentul nu a fost incomodat în nici un fel primind de îndată o altă unitate de calcul. CEDO, cauza Bogdan Mihai Bărbulescu recunoaște nu numai dreptul angajatorului de a verifica maniera în care angajatul înțelege să își îndeplinească sarcinile de serviciu, mai ales când există o interdicție de asemenea natură, asumată contractual și adusă la cunoștința angajaților.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale de victimizare precum și cu privire la acordarea în mod discriminatoriu a unor bonusuri și majorări salariale.

5.2. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, orientare sexuală, sex, orientare sexuală,

vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

5.3. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă 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 analoge 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. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.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. 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.

5.5. Cu privire la acuzele petentului privind „implementarea unei proceduri ilegale în vederea evaluării profesionale a salariaților” Colegiul director apreciază că în această materie competența de soluționare revine în exclusivitate instanțelor de judecată motiv pentru care urmează a admite excepția invocată de către partea reclamată. Conform art. 242, lit i din Codul muncii *Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții: i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților iar potrivit prevederilor art. 245, alin. 2 Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).*

5.6. Petentul mai arată faptul că societatea reclamată a procedat în mod diferențiat cu privire la acordarea unor majorări salariale. Colegiul director reține faptul că majorarea salarială a fost posibilă doar în situația acelor angajați care au semnat actul adițional, nefiind posibilă pentru restul angajaților. De majorarea salarială respectivă a beneficiat majoritatea salariaților, majoritate care a semnat actul adițional și prin care părțile se învoiau cu privire la introducerea clauzei de mobilitate. Petentul arată faptul că au mai existat angajați care au refuzat semnarea actului adițional, nici lor

nefiindu-le aplicabilă respectiva majorare. Cu privire la aceste aspecte colegiul director apreciază că nu este vorba despre situații comparabile.

5.7. Cu privire la Bonusul de Crăciun, se reține faptul că este vorba despre o premiere a unor salariați, și nu de acordarea unor ajutoare financiare, premiere care a ținut cont de performanțele salariaților.

5.8. Victimizarea, asemănător hărțuirii, reprezintă o formă de discriminare introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5.9. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește *expressis verbis* tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

5.10. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea.

5.11. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului aflat la dosar, nu se poate reține un raport de cauzalitate, reținând faptul că situațiile reclamate în prezenta petiție nu au legătură cu petiția anterioară, nefiind întrunite cumulativ elementele privind victimizarea.

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. Admiterea excepției de necompetență invocată de către partea reclamată cu privire la evaluare.
2. Cu privire la acordarea de majorări salariale, nu sunt situații comparabile.
3. Cu privire la acordarea de bonusuri de către societatea reclamată, nu sunt fapte.
4. Faptele sesizate nu întrunesc elementele constitutive prevăzute de art. 2 alin.7 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
5. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Motivat/redactat: T.B./R.B.

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..

