



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 72
din 19.02.2013**

Dosar nr.: 496/2012

Petiția nr.: 5606/14.11.2012

Petent: P.A.C.

Reclamat: S.C. RDS & RCS S.A., O.M.

Obiect: atitudine de hărțuire în derularea contractului individual de muncă în vederea depunerii demisiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. P.A.C. cu domiciliul în loc...

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. RDS & RCS S.A., cu sediul în loc. și sediul ales în loc. ..

1.2.2. O.M. cu domiciliu ales în loc. ...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează atitudinea de hărțuire în derularea contractului individual de muncă în vederea depunerii demisiei. Petentul consideră discriminatoriu faptul că are parte de un astfel de tratament doar pentru că este prieten cu un coleg de echipă, persoană considerată incomodă de directorul zonal H. din cadrul societății.

III. Procedura de citare

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

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.12.2012, prin adresa nr. 5606/23.11.2012 fiind citat petentul, prin adresa nr. 5778/23.11.2012 fiind citată S.C. RDS & RCS S.A., prin reprezentant, iar prin adresa nr. 5778/23.11.2012 fiind citat domnul O. M., director zonal H. Petentul a fost prezent la audiere și a depus la dosar note de ședință prin adresa nr. 5937/03.12.2012. Părțile reclamate au fost absente la audiere și au transmis la dosar punctul de vedere prin adresele nr. 5851/28.11.2012 și nr. 5899/28.11.2012.

3.3. Prin adresa nr. 5988/04.12.2012 Colegiul director a solicitat părților reclamate informații suplimentare. Prin adresa nr. 6240/17.12.2012 aceștia au răspuns solicitării Colegiului director.

3.4. Prin adresa nr. 6306/19.12.2012 Colegiul director i-a comunicat petentului punctul de vedere formulat de reclamanți și a acordat un termen de 15 zile în vederea depunerii concluziilor scrise. Petentul a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 712/06.02.2013.

3.5. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că a lucrat din anul 1998 la SC TV Net SRL H., SC TVS Holding B. SRL, iar în prezent este angajat la societatea reclamată din 2005, societățile în cauză fiind în final absorbite de SC RDS&RCS SA în anul 2005. Începând treptat din anul 2010 și culminând cu faptele petrecute în octombrie-noiembrie 2012, directorul zonal a pornit împotriva sa o campanie de hărțuire prin respingere și marginalizare, respectiv o defavorizare nejustificată, spre a-l determina să demisioneze din societate, întrucât era prieten și coleg de echipă cu o persoana incomodă pentru directorul zonal.

4.1.2. A primit, prin executor judecătoresc, o copie după Decizia nr.7536/18.10.2012, de delegare la punctul de lucru T. pe o perioadă de 60 de zile, care confirmă faptele de respingere, marginalizare și defavorizarea nejustificată la care a fost supus fără niciun temei. După primirea acestei decizii au fost numite sau respectiv angajate alte persoane în locul său la punctul de lucru din H., i-a fost interzis accesul în unitate, nu a primit niciun drept din cele prevăzute de lege pentru a putea să pună în aplicare dispoziția de delegare (transport la T., cazare, masă, diurnă, indemnizație de delagare etc), dar nici vreo dispoziție concretă de lucru de la T., ci dimpotrivă câteva zile după primirea deciziei de delegație a mai primit sarcini de lucru de la punctul de lucru din H..

4.1.3. Petentul consideră că dispoziția de delegație constituie un act de hărțuire împotriva sa, ce urmărește doar concedierea sa pe motive disciplinare, respectiv pentru pretinsa lipsă de la locul de muncă, cu toate că angajatorul nu urmărește altceva decât să-l intimideze și să scape de el, iar tocmai de aceea nici nu i-a dat vreo sarcină concretă de lucru la T. sau nu i-a pus la dispoziție mijloc de transport pentru a ajunge acolo, cazare, masă, indemnizație de delegare, diurnă, dar nici contractul colectiv de muncă pentru a ști ce drepturi are pe durata delegării.

4.1.4. Atitudinea angajatorului în perioada octombrie-noiembrie 2012 este total diferită de cea avută în toată perioada angajării și vizează intimidarea sa prin diferite metode: comunicări prin executorul judecătoresc a unor acte în copie deși până acum a primit întotdeauna acte originale de la firmă, delegare la peste 600 kilometri distanță de localitatea de domiciliu fără niciun motiv concret, în condițiile în care în locul său au fost angajate alte persoane (deci prezența la serviciu pe post era necesară), nepunere la dispoziție a celor necesare și prevăzute de lege pentru executarea dispoziției de delegare, insultarea sa repetată și inclusiv scuiparea sa de către colegii de serviciu aserviți directorului zonal, fără a se lua vreo măsură concretă împotriva lor, neprimirea sa în sediul societății pentru a putea executa dispoziția de delegare și a putea să muncească în continuare (în 9 noiembrie 2012 i s-a comunicat că nu mai are voie să intre în firmă).

4.1.5. Prin adresa nr. 593703.12.2012 petentul precizează că a formulat cerere către Tribunalul H. pentru a i se pune la dispoziție cele necesare pentru a efectua deplasarea la punctul de lucru T. unde a fost delegat prin Decizia nr.7606/2012. A continuat în tot cursul lunii noiembrie 2012 să se prezinte zilnic la locul său obișnuit de muncă pentru a i se pune la dispoziție cele necesare efectuării deplasării la acest punct de lucru, însă nici nu a fost primit în incintă. În fiecare zi a fost însoțit de un martor. Acestea în condițiile în care tuturor colegilor săi care au fost trimiși în delegație în perioada 5-8 iunie 2012 la punctul de lucru J. li s-a pus la dispoziție în prealabil plecării în delegație, avans de cheltuieli pentru transport, mijloc de transport, loc de cazare, au fost clar identificate locul delegării și sarcinile concrete pe care le aveau de îndeplinit în delegație. Petentul a solicitat Oficiului Registrului Comerțului județului H. informații

privind punctele de lucru ale reclamatei RCS&RDS SA B. si a avut surpriza să constate că în T. existau 2 puncte de lucru, fără ca prin decizia de delegare să fi fost identificat în concret cel la care ar fi trebuit să se prezinte.

4.1.6. În condițiile de mai sus, societatea i-a expediat convocarea nr.4927/20.11.2012 prin executor judecătoresc invitându-l la cercetare disciplinară în localitatea T. pentru ca nu ar fi respectat dispoziția de delegare și astfel ar fi absentat nemotivat de la serviciu începând din 1.11.2012, când a început perioada delegării. În cadrul cercetării disciplinare, efectuată de către juristul societății reclamate, a dat o notă explicativă în care a arătat pe larg faptele discriminatorii săvârșite împotriva sa și modul în care a fost hărțuit începând cu luna octombrie 2012. A solicitat încă o dată a i se pune la dispoziție cele necesare pentru a putea respecta dispoziția de delegare. Juristul societății a înțeles din declarația sa ca șeful său direct a comis împotriva sa un abuz și i-a spus ca este încheiată cercetarea disciplinară, rugându-l să se prezinte a doua zi la punctul de lucru din D. pentru a primi bani de delegație și a pune în aplicație dispoziția de delegare. În acest sens i-a expediat și adresa nr.389094/27.11.2012 la faxul avocatului său. S-a prezentat în 28.11.2012 la punctul de lucru D., unde a fost pus să completeze un referat de necesitate, referat ce a fost aprobat în timp record atât de șeful direct cât și de administratorul firmei din B.. În 29.12.2012 a primit bani pentru delegație, i s-au aprobat zile libere în 29.11.2012 pentru prezentarea la proces la Tribunalul H. și în 3.12.2012 pentru prezentarea la CNCD, urmând să se prezinte la T. din 4.12.2012, însă nici acum nu cunoaște la care dintre cele 2 puncte de lucru. Starea de fapt de mai sus, coroborată cu descrierea din petiția inițială constituie o hărțuire împotriva sa prin marginalizare, victimizare prin comportamentul advers la sesizarea sa din 26.10.2012.

4.1.7. Prin adresa nr. 712/06.02.2013 petentul a transmis concluzii scrise comunicând următoarele:

4.1.7.1. Prin răspuns se arată că a mai fost delegat în perioada 5.06.2012-8.06.2012 la punctul de lucru J., deci în perioada de 12 luni anterioară delegării la punctul de lucru T., care a fost dispusă pe o durată de 60 de zile începând din următoarea zi după data primirii (30.10.2012), deci a fost încălcată durata maximă a delegării prevăzută de art. 44 alin.1 din Codul muncii în cursul a 12 luni. Din acest motiv, a promovat acțiunea pentru anularea dispoziției de delegare la Tribunalul H..

4.1.7.2. Din lista anexată cu delegațiile rezultă că toate persoanele trimise în delegație în țară sau în Ungaria sunt în număr de 45 și nu 121 (nefiind atâția angajați în județul H.) cum fals s-a declarat, au avut durata maximă a delegării de 25 de zile în mai multe etape, nimeni nefiind delegat pentru 60 de zile și la o distanță mai mare de 420 de kilometri de orașul H.. Există persoane din același departament având aceleași atribuțiuni cu ale sale care nu au fost delegați nici măcar o zi în ultimul an calendaristic.

4.1.7.3. Aceste aspecte nu sunt esențiale în privința discriminării ce a solicitat-o a fi constatată, întrucât el a promovat petiția pentru motivul că delegarea sa nu a avut loc pentru experiența sa sau pentru faptul ca ar fi cel mai bun operator din județul H. și nici pentru că ar fi fost nevoie de el la punctul de lucru T., ci pentru că directorul zonal a dorit să scape de el. Cu martorii propuși spre audiere care sunt angajați ai punctului de lucru H. a dorit să probeze percepția lor că delegarea sa a avut caracter „disciplinar” și nicidecum că ar fi constituit o necesitate pentru firmă prezența sa la T., deci în sensul art. 4 din OUG nr.137/2000 apartenența sa la o categorie defavorizată, care se află într-o poziție de inegalitate cu restul colegilor și se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare venit din partea șefului său direct. De asemenea a dorit să probeze comportamentul advers al directorului față de el, favoritismele pentru anumiți angajați aserviți directorului, marginalizarea sa, iar cu solicitarea de a cerceta modul de acordare a primelor de sărbători a urmărit să probeze că și din acest punct de vedere a fost marginalizat aflându-se într-o categorie defavorizată în raport cu restul personalului.

4.1.7.4. Susținerea că ar fi avut acces în firmă dar nu s-ar fi prezentat este contrazisă atât de adresa nr.389096/27.11.2012 (prin care în urma declarației sale nr.7473389026/27.XI.2012 societatea a renunțat la cercetarea disciplinară), de martorii care au fost de față când dispecerul de serviciu le-a comunicat că nu mai am acces în mașina de serviciu și precum și de martorul împreună cu care a fost zilnic la locul de muncă fără a i se permite accesul, de acțiunea nr.9006/97/13.11.2012 promovată pe cale de ordonanța prezidențială la Tribunalul H. prin care a solicitat a i se pune la dispoziție cele necesare delegării (care în mod normal în cazul delegării reale trebuiau puse la dispoziție de îndată). Acestea în condițiile în care art.40 alin.1 litera c din Codul muncii dispozițiile date de angajator sunt obligatorii pentru salariat sub rezerva legalității lor (se referă aici la dispoziția de delegare nr.7606/19.10.2012), legalitate ce a contestat-o în dosarul nr.9005/97/2012 al Tribunalului H., rezerva fiind instituită de textul de lege în favoarea lui.

4.2. Punctul de vedere al S.C. RCS & RDS S.A

4.2.1. Întreaga sesizare nu prezintă niciun element concret prin care să fie probate acuzațiile aduse, ele fiind făcute doar pentru a justifica abaterile petentului. În speța de față, societatea RCS&RDS, a decis prin Decizia nr. 7606/19.10.2012, delegarea petentului la punctul de lucru T., în vederea executării unor lucrări și activități în interesul societății RCS&RDS S.A., conform fișei postului, pe o perioadă de 60 zile. Decizia a fost comunicată salariatului în data de 23.10.2012, de către coordonatorul de departament. Acesta a lecturat conținutul deciziei, dar a refuzat să semneze de primire. Pentru acest motiv societatea noastră a fost nevoită să-i comunice decizia prin intermediul unui executor judecătoresc la data de 30.10.2012.

4.2.2. La 01.11.2012, salariatul depune o adresa la sediul societății, solicitând comunicarea deciziei de delegare în original. În acest sens, societatea emite adresa nr. 4673/06.11.2012, prin care confirmă veridicitatea deciziei de delegare, solicitând salariatului respectarea dispozițiilor art. 42 - 44 din Codul Muncii. Din nou salariatul refuză să semneze de primire, după ce anterior a lecturat conținutul răspunsului, societatea noastră fiind din nou nevoită să procedeze la comunicarea adresei prin executor judecătoresc. La data de 08.11.2012, îi este prezentat documentul în original. Acesta din nou refuză să semneze de primire, continuând să persevereze în conduita indisciplinată la locul de muncă, refuzând fără niciun motiv să respecte decizia nr. 7606/19.10.2012, care este obligatorie pentru salariat, conform dispozițiilor art. 42 -44 din Codul Muncii.

4.2.2. Pentru a primi indemnizația de cazare, masă, delegație și diurna legală, salariatul trebuia să se prezinte la departamentul financiar, pentru a se întocmi documentele care se impun în această situație. Se observă faptul că petentul își invocă propria culpă, după ce a refuzat în mod sistematic să își respecte obligațiile prevăzute în Codul Muncii, Regulamentul Intern de Funcționare și Contractul Individual de muncă. Petentul activează în departamentul de services, iar de la data dispunerii delegării și până în prezent nu s-au făcut angajări în cadrul acestui departament..

4.2.3. Tot ceea ce a făcut directorul punctului de lucru H., a fost să pună în aplicare decizia societății, privind delegarea salariatului la punctul de lucru T., pentru o perioadă de 60 zile. Presupusa rachiuna sau hărțuirea, invocată de salariat în apărarea sa, nu este decât o simplă alegație nedovedită. De astfel, toate acuzațiile sunt formulate în termeni generici, fără a identifica în concret modul în care a fost hărțuit sau defavorizat.

4.2.4. Având în vedere faptul că se susține că însăși decizia de delegare reprezintă un act de hărțuire, societatea aduce la cunoștința opinia unanimă a jurisprudenței și a doctrinei în domeniul dreptului muncii, care a stabilit faptul

că, „delegarea reprezintă exercitarea temporară de către salariat, din dispoziția angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă, în timp ce detașarea reprezintă actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. Conform dispozițiilor art. 42 - 44 din Codul Muncii delegarea este o dispoziție obligatorie cu caracter temporar, ce poate fi luată de angajator și nu poate fi refuzată de salariat.” Articolele invocate de petent au fost declarate neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul conform căruia instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative. Prin urmare petiția este neîntemeiată, neputând fi vorba în speța de față de o discriminare sau hărțuire prin emiterea deciziei de delegare nr.7606/19.10.2012, atât timp cât societatea RCS&RDS nu a făcut decât să își exercite un drept conform disp.art. 42 - 44 Codul Muncii.

4.2.5. Prin adresa nr. 6240/17.12.2012 reclamatul precizează următoarele:

4.2.5.1. Societatea RCS&RDS S.A. este o societate dinamică, în plină expansiune și care este angrenată într-un proiect de construire și modernizare a rețelei prin intermediul căreia furnizează servicii de comunicații electronice în toată țara. Prin urmare, având în vedere motivele mai sus menționate, societatea se vede nevoită să uzeze de dreptul conferit de dispozițiile art. 42 - 44 din Codul Muncii privind delegarea. Pe parcursul delegării salariatul beneficiază de toate drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare, respectiv plata cheltuielilor de transport, cazare și indemnizație de delegare. Se precizează faptul că petentul a mai fost delegat în localitatea J., jud. T. în perioada 05.06.2012 - 08.06.2012, dar atunci nu s-a simțit discriminat.

4.2.5.2. În ceea ce privește delegarea și a altor salariați, se aduce la cunoștința faptul că în cursul anului 2012, un număr 121 persoane angajate în județul H. au fost trimise în delegație în diferite locații din țară sau străinătate. Se anexează în acest sens o situație cu persoanele din județul H. trimise în delegație.

4.2.5.3. În ceea ce privește criteriile de selecție care au stat la baza delegării petentului, acestea sunt reprezentate de vechimea și experiența acestuia în cadrul departamentului în care activează. Având în vedere experiența salariatului cât și faptul că este unul dintre cei mai buni operatori rețele din județul H., s-a apelat la cunoștințele sale pentru a reuși să extindă și modernizeze în timp util rețeaua societății din județul T.. Acesta este motivul concret pentru care a fost delegat petentul la punctul de lucru T..

4.2.5.4. În ceea ce privește interzicerea accesului în sediul societății la începutul lunii noiembrie 2012, aceasta nu este decât o acuzație neadevărată, prin care petentul încearcă să justifice întârzierea punerii în executare a deciziei de delegare. De astfel petentul se contrazice în afirmații având în vedere faptul că depune la dosar tot felul de cereri/solicitări pe care le-a lăsat la sediul societății noastre, fiind evident accesul acestuia în incinta unității. Mai mult, în urma solicitărilor sale, acesta a fost contactat telefonic pentru a i se solicita prezenta la sediul societății, spre a i se comunica în copie contractul individual de muncă, fișa postului cât și răspunsul la petițiile sale în original, dar acesta nu a mai catadicsit să se prezinte la sediul societății pentru a i se înmâna cele solicitate în mod expres. În aceste condiții se apreciază că s-a făcut dovada relei credințe a petentului, care acuza de interzicerea accesului în incinta societății, când el de fapt refuza să se prezinte la sediul societății pentru a i se comunica documentele solicitate sau răspunsul la petițiile sale.

4.2.5.5. Se aduce la cunoștință faptul că, după audierea din data de 03.12.2012, petentul a catadicsit să se prezintă la punctul de lucru T., pesemne că acesta și-a reconsiderat poziția față de societate și a ajuns la concluzia că, exercitarea de către

angajator a unui drept conferit prin dispozițiile art 42 - 44 din Codul Muncii, nu pot fi elementele constitutive a unei discriminări, așa cum este ea descrisă de legislația în vigoare.

4.3. Punctul de vedere al directorului zonal H.

4.3.1. Directorul zonal H. achiesează la punctul de vedere transmis de societate. De asemenea acesta precizează că, comunicările prin executor judecătoresc, nu au avut deloc un caracter șicanator, și au fost determinate tocmai de conduita petentului, care a refuzat îndeplinirea sarcinilor de serviciu, pentru ca ulterior să pozeze în victima unei presupuse discriminări, hărțuiri, etc. Tot ceea ce a făcut el, în calitate de director zonal, a fost să pună în aplicare decizia societății, privind delegarea salariatului la punctul de lucru T., pentru o perioada de 60 zile.

4.3.2. Referitor la așa numitele "probleme colegiale" directorul zonal informează că nu a fost întregită nici o sesizare cu privire la acest aspect menționat în plângerea petentului și nici nu i-a fost adus la cunoștința un astfel de fapt care l-ar fi obligat să deschidă o ancheta administrativă, motiv pentru care solicită a fi exonerat de răspundere și sub acest aspect.

4.3.3. Niciodată salariatul nu a fost marginalizat ori hărțuit la locul de muncă, acesta beneficiind de aceleași condiții ca și ceilalți salariați, toate aplicările dispozițiilor legale în materia dreptului muncii făcându-se unitar la nivelul societății impuse fiind, de planul de dezvoltare și de implementare pe piață a politicii S.C. RDS&RCS S.A. De altfel, până la această dată petentul nu a sesizat în niciun fel cu privire la dispozițiile regulamentului intern care i-ar încălca vreun drept al său, așa cum prevăd dispozițiile art 245(1) L53/2003, motiv pentru care reclamatul nu înțelege așa zisa discriminarea la care acesta ar fi fost supus.

4.3.4. În cursul cercetării disciplinare prealabile, care a avut loc în data de 27.11.2012, s-a stabilit faptul că, salariatul se va prezenta la punctul de lucru Deva, în data de 28.11.2012, pentru a ridica indemnizația de delegare, dispoziția de delegare și a primi toate informațiile necesare executării deciziei de delegare menționată mai sus, motiv pentru care se apreciază că sesizarea a rămas fără obiect pe fondul cauzei. Conform celor stabilite, salariatul s-a prezentat la punctul de lucru Deva, în data de 28.11.2012, unde a completat referatul de necesitate prin care a solicitat achitarea cheltuielilor de transport și a diurnei. Acest referat a fost aprobat, urmând ca salariatul să se prezinte pentru a ridica contravaloarea cheltuielilor de transport și a diurnei. Cu toate că salariatul a refuzat inițial să respecte decizia antemenționată, s-a ajuns la acest compromis, având în vedere în continuare necesitatea executării unor lucrări și activități în interesul societății RCS&RDS S.A. conform fișei postului, cât și experiența acestuia în câmpul muncii.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat.

5.2.1. În drept, 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, convingeri, 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".

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

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește delegarea petentului la punctul de lucru T., pentru o perioadă de 60 zile.

5.2.4. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că petentul consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat a stat apartenența sa la o categorie defavorizată în raport cu restul personalului. Potrivit art. 4 din O.G. nr. 137/2000, republicată, „în înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.” Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, apreciază că petentul nu face parte dintr-o categorie defavorizată așa cum este definită de O.G. nr. 137/2000, republicată și nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat.

5.2.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. 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, potrivit **O.G. 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

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.

Tehnoredactat D.D.

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