



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 602
16.10.2013

Dosar nr.: 500/2013

Petiția nr.: 4218/19.06.2013

Petent: R.L.

Reclamat: T.D.

Obiect: presupusă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. R.L.,

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

I.2.1. T.D.,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul solicită Consiliului să constate discriminarea la locul de muncă instituită prin acțiunile întreprinse de către șeful ierarhic, în legătură cu repartizarea activităților de formare profesională și evaluarea obiectivelor de performanță anuală în raport cu un coleg de serviciu încadrat pe o funcție similară.

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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 4218/09.07.2013 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.08.2013, la sediul CNCD. La termen, petentul s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 4625/09.07.2013 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.08.2013, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată s-a prezentat împreună cu reprezentantul legal, avocat Luminița Dima.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 4218/19.06.2013, petentul susține că este discriminat de către șeful ierarhic D.T. în legătură cu repartizarea activităților de formare profesională și evaluarea obiectivelor de performanță anuală individuală în raport cu un coleg de serviciu încadrat pe o funcție similară.

4.1.2. Petentul susține de asemenea că este hărțuit la locul de muncă în raport cu ceilalți colegi și în special cu M.T. prin folosirea evaluării anuale ca instrument de aplicare.

4.1.3. Petentul consideră că acțiunile întreprinse de șeful ierarhic vizează determinarea acestuia să-și dea demisia din funcția pe care o deține în firma X..

4.1.4. Petentul consideră evaluarea anuală întocmită de șeful ierarhic are caracter discriminatoriu datorită faptului că în conținutul acesteia apar referințe la colegul de serviciu , M.T., despre care petentul precizează că este încadrat pe o funcție similară.

4.1.5. Acesta susține că excluderea sa de la toate formele de formare profesională la care colegul domniei sale, cu o poziție similară la locul de muncă, a participat, aplicarea diferențiată a obiectivelor de performanță individuală în sensul contabilizării numărului de probleme rezolvate săptămânal, fixarea unor ținte irealizabile comparativ cu colegul de serviciu, care deși participă la cursurile de formare, este scutit de aceste bareme și i se favorizează realizarea sarcinilor zilnice prin repartizarea unor produse mai ușoare și participarea la cursuri specializate, presiunile de a prelua de la colegul de serviciu asigurarea suportului tehnic pentru produsele la care domnia sa nu a participat la fel ca și colegul de serviciu la cursuri de formare profesională, au ca scop eliminarea domniei sale din firmă. De asemenea, petentul mai precizează că motivul posibilelor discriminări ar fi **vârsta** acestuia.

4.1.6. Cu privire la punctul de vedere al reclamatului expus în ședința de audieri de la sediul CNCD, petentul susține, prin concluziile scrise transmise la dosarul cauzei, că reclamatul încearcă să speculeze refuzul acestuia de a participa la preținsele cursuri organizate de X.. Petentul consideră că refuzul domniei sale de a nu participa la aceste cursuri nu au vizat în nicio situație cursurile externe din afara țării, ci au fost în legătură cu situațiile în care altcineva participa la cursurile externe iar domnia sa era doar informat de ceea ce s-a întâmplat acolo.

4.1.7. Petentul susține că numai o categorie privilegiată a personalului are posibilitatea să beneficieze de cursuri externe, pe când domnia sa doar cu prezentarea cursurilor la care aceștia au participat.

4.1.8 Petentul susține faptul că susținerile reclamatului cu privire la faptul că nu are nimic în comun pe linia sarcinilor de serviciu cu colegul M.T. este în neconcordanță cu realitatea, raportat la fișa postului .

4.1.9. Petentul susține că produsele pentru care se asigură suportul sunt repartizate de reclamat în funcție de specialitatea fiecăruia. Planul de cursuri care preced asigurarea suportului prin asimilarea cunoștințelor necesare netrebuind să fie discriminatoriu, astfel, că atunci când domnia sa și colegul de serviciu au aceleași produse pentru care asigură suportul, ar trebui să participe la aceleași cursuri. Din acest motiv susține petentul că a refuzat să asigure suport pentru produsele la care dl.M.T. a participat la cursuri în afara țării în lipsa acestuia.

4.1.10. Petentul susține, de asemenea, că prin încercarea sa de a ieși din situația de a lucra ca partener de produse cu M.T. prin asimilarea unui nou produs, și această situație s-a soldat cu aceeași atitudine discriminatorie din partea reclamatului, respectiv, la cursurile de formare profesională de 7 zile în S.U.A. pentru produsul nou, a participat un alt coleg, domnia sa participând la prezentarea făcută de colegul său la întoarcere.

4.1.11. Petentul, în cadrul audierii, contestă modul în care s-a făcut evaluarea anuală, adică modul în care s-au aplicat în cadrul evaluării obiectivele de performanță anuală acestuia comparativ cu colegul său. M.T..

4.1.12. Petentul solicită și eliminarea discriminărilor prin susținerea în justiție a demersurilor sale de recuperare a daunelor morale produse în urma acțiunilor de hărțuire întreprinse de domnul D.T..

Susținerea reclamatului

4.2.1 Reclamatul susține că preținsele fapte de discriminare de care este acuzat, respectiv, repartizarea activităților de formare profesională și evaluarea obiectivelor de performanță anuală individuală prin raportare cu ceilalți colegi de serviciu și în special cu M.T., sunt nefondate raportat la OG.137/2000 republicată.

4.2.2. Astfel, reclamatul susține că raportat la situația petentului și a colegului de serviciu aceștia nu se află în situații comparabile și, prin urmare, tratamentul aplicat celor două persoane nu poate fi calificat ca fiind diferențiat, respectiv, dl M.T., colegul de serviciu al petentului este încadrat pe aceeași funcție ca și petentul, dar în fapt fiecăruia dintre cei doi le-au fost alocate produse software diferite. Astfel, în timp ce petentul se ocupă **exclusiv** de produsul ..., dlui. M.T. i-au fost alocate mai multe produse și anume ..., ... și

4.2.3. Reclamatul susține că inițial atât petentul cât și dl.M.T. au fost angajați pentru a acorda suport produsului Dl.M.T., având vechime și experiență mai mare, a preluat ulterior și o parte din produsul La apariția produsului ..., în anul 2011, datorită competențelor sale profesionale, i s-a

propus petentului participarea la cursuri de pregătiri specifice în SUA, acesta refuzând deplasarea motivând că nu poate să plece din țară având și alte obligații. În contextul refuzului său a fost ales M.T., care avea cele mai apropiate cunoștințe și care a dorit să își extindă aria de expertiză.

4.2.4. Reclamatul susține că pregătirea profesională în X. este gratuită și **încurajată** pe o platformă de cursuri de ILearning, petentului fiindu-i distribuite o serie de cursuri fiind și notificat prin emailuri personale repetitive, acesta a refuzat să participe la majoritatea acestor cursuri de pregătire profesională pentru produsele X. alocate acestuia, neaducând niciun argument obiectiv pentru refuzul de participare la aceste cursuri.

4.2.5. Reclamatul precizează că petentul a participat în 2010 la două sesiuni de formare profesională, însă niciuna din aceste sesiuni nu a fost legată de produsul ... care face parte din aria sa de responsabilitate, deși la sesiunea de formare profesională legată de ... acesta a refuzat să participe, deși a fost notificat. În 2011 petentul nu a participat la nicio sesiune de traininguri legată de ... sau orice alt produs, deși a fost invitat la toate sesiunile de training relevante. În 2012 petentul a participat la o sesiune de traininguri cu tematica privind inteligență emoțională. De asemenea reclamatul exemplifică cursurile de formare profesională puse la dispoziția petentului, astfel, curs de pregătire, învățare și comunicare în limba engleză necesare având în vedere sarcinile de serviciu ale petentului, curs refuzat pe motiv că nu dorește să călătorească în SUA ; cursuri de pregătire pentru diferite produse software, cursuri ținute de către membri seniori ai echipei ... - ore de pregătire pentru produsul ... cu unul dintre cei mai vechi oameni din echipa X. România curs refuzat fără motiv de petent; curs de pregătire profesională ținut de un membru al altei echipe X. la care petentul a fost prezent ; curs pe tehnologie ..., pus la dispoziție atât prin intermediul unei platforme online cât și al exemplelor demonstrative, curs la care petentul nu s-a prezentat conform rapoartelor emise de platformă de cursuri online; curs de formare profesională de 1 săptămână susținut special pentru petent, la acest curs petentul a participat.

Reclamatul mai precizează că în fiecare trimestru în lista de obiective performanță personale, fiecare angajat din echipă are inclus un obiectiv privind Personal Development Plan/Planul de Dezvoltare Personală, astfel rămânând la latitudinea fiecărui angajat să stabilească și să aleagă la ce cursuri de formare profesională dorește să participe pe parcursul trimestrului respectiv, astfel, fiecare angajat nu numai că are libertatea de a hotărî singur la ce cursuri de formare profesională dorește să participe, dar este și răsplătit pentru acest lucru prin **bonusul de performanță trimestrială**. Acest plan de dezvoltare profesională este practic oferit angajaților în plus față de cursurile de formare profesională stabilite de către angajator, de genul celor din platforma internă online iLearning.

4.2.6. Reclamatul menționează că dl.M.T. are în sarcina sa și alte produse diferite de cel aflat în sarcina petentului, împrejurare ce justifică participarea sa și la alte cursuri de formare profesională decât cele la care este îndreptățit petentul să participe, astfel cursurile de formare profesională la care dl.M.T. a participat in

S.U.A. și la care se referă petentul au fost legate de un alt produs care nu se află în aria de responsabilități ale petentului.

4.2.7. Vis a vis de evaluarea performanței profesionale reclamatul susține că cei doi salariați nu se află în situații comparabile nici în ceea ce privește modalitatea de realizare a evaluării performanței profesionale, deoarece potrivit regulilor interne din cadrul X., **obiectivele de performanță aplicabile salariaților din departamentul Tehnical Support , din care face parte și petentul, sunt stabilite după cum urmează – obiectivele de performanță aplicabile oricărui salariat sunt împărțite pe 3 categorii “Business”, “Team”, “Personal” ; pentru fiecare inginer din echipă sunt stabilite obiective din fiecare din cele 3 categorii, numărul total de obiective variază de la persoană la persoană (minim 4 obiective, maxim 6 obiective) ; în lista individuală de obiective a fiecărui inginer există obiective comune tuturor angajaților (Customer Satisfaction, Personal Development and Training), dar sunt și obiective care diferă de la un salariat la altul, fiind stabilite și în funcție de specificul atribuțiilor îndeplinite de fiecare salariat în parte și nivelul său de performanță ale acestuia.** Pentru petent lista de obiective conține ca și pentru ceilalți angajați, o serie de obiective comune, atât din categoria de “Business”,- obiectivul fiind Customer Satisfaction, cât și din categoria “Personal” –obiectivul fiind Personal Development and Training ;aceste obiective sunt măsurate la fel pentru toți angajații și sunt transmise angajaților trimestrial, potrivit Regulamentului intern; obiectivul Customer Satisfaction – măsoară cât de mulțumiți sunt clienții de asistența acordată și interacțiunea cu fiecare angajat strict legată de incidentele de care acel inginer se ocupă; *Obiectivul Personal Development and Training măsoară numărul de activități de formare profesională și de dezvoltare și îmbunătățire a cunoștințelor proprii pe care fiecare angajat le are în responsabilitatea proprie.* Reclamatul susține că pe lângă aceste obiective comune pot exista și obiective individuale pe care fiecare angajat în parte le primește în funcție de obiectivele departamentului și specificul atribuțiilor îndeplinite de fiecare salariat în parte și nivelul său de performanță.

4.2.8. Reclamatul susține că în calitatea sa de manager al echipei de Tech Support din România a completat procesul de evaluare în 2012 pentru petent, **formular care este standard pentru întreaga echipa și conține 10 criterii de evaluare**, pe lângă secțiunea obiecte și realizări. Reclamatul precizează că a făcut referire la un singur criteriu, ca și exemplu, la colegul de serviciu M.T. arătând caracterul probabil și nu obligatoriu al sarcinii de serviciu pentru petent , respectiv, “ de exemplu L.R. ar putea să preia toate tichetele de care M.T. se ocupă pentru produsul IxCatapult cu scopul de a-și crește volumul de muncă “, în fapt petentul nu a preluat niciun tichet de la M.T.,sau de la oricare alt membru al echipei.

Reclamatul precizează, de asemenea, că în cazul în care dl.M.T. lipsește, petentul acordă suport doar pentru produsul ... pentru care a primit formare profesională. Pentru produsul ... în cazul în care dl.M.T. lipsește suportul este acordat de inginerii din U.S.A cu competențe pe acest produs.

4.2.9. Reclamatul susține că în ce privește înregistrările anexate de petent la petiție, au fost obținute într-o manieră nelegală, întrucât au fost făcute fără

acordul participanților la conversațiile respective, astfel încât nu au nicio valoare juridică, mai mult reclamatul consideră că utilizarea nelegală a vocii participanților la conversația respectivă poate atrage răspunderea juridică a petentului în fața instanțelor de judecată. Reclamatul precizează de asemenea că înregistrările depuse de petent au fost alese și redactate în mod trunchiat astfel încât, cu rea credință, să fie prezentate replica ale participanților scoase din context și căpătând semnificații și valențe neadecvate.

4.2.10. Față de presupusa discriminare pe criteriu de vârstă reclamatul depune la dosar situația tuturor salariaților care dețin posturi identice sau similare cu ale petentului, în ceea ce privește includerea acestora în programe de formare profesională/training, respective, fiecare dintre cei 7 salariații inclusiv petentul au avut acces în anul 2012 cât și în anul 2013 la cursurile de pregătire profesională organizate de X. atât pe partea tehnică, participarea la anumite cursuri fiind influențată semnificativ de produsul alocat fiecăruia dintre salariații în cauză, cât și pe partea de soft skills, astfel petentul a avut acces neîngrădit la cursurile de formare profesională, în măsura în care acestea prezentau relevanță pentru dezvoltarea sa prin raportare la fișa postului și mai cu seamă la tipul de produs alocat, astfel încât participarea la acestea se rezumă la o chestiune de voință din partea salariatului și nu la diferențe între aceștia pe criteriul de vârstă. De asemenea reclamatul subliniază că procesul privind organizarea și asigurarea salariaților la cursurile de formare profesională nu este o chestiune gestionată de superiorul ierarhic, aceste aspecte tinând de pregătirea exclusivă a angajatorului, prin urmare reclamatul consideră că presupusa discriminare nu îl poate incumba în calitate de șef ierarhic al petentului.

4.2.11. Reclamatul susține vis a vis de presupusele acuzații de hărțuire la locul de muncă, că acțiunile obiective de exercitare a atribuțiilor ce îi revin au fost în conformitate cu politicile X. de evaluare a performanței profesionale a salariaților din subordine, întocmind cu bună credință și în mod obiectiv respectivele evaluări, în speță evaluarea petentului evidențiază atât punctele forte ale acestuia cât și pe cele ce necesită îmbunătățire. **Reclamantul susține că includerea petentului într-un plan de îmbunătățire a performanței urmare a unei evaluări cu rezultate nesatisfăcătoare nu reprezintă vreuna dintre caracteristicile hărțuirii, nu reprezintă un comportament anormal sau abuziv**, fiind doar corecte puneri în aplicare ale procedurilor interne ale Societății. Reclamantul precizează că a interpreta acțiunile întreprinse în calitate de șef ierarhic ca acte de hărțuire, ar însemna că orice încercare de verificare a performanței unui salariat de către șeful ierarhic echivalează cu o hărțuire a salariatului care, în mod natural, se va considera de fiecare dată ca nedreptățit prin acordarea unor rezultate slabe. Reclamatul consideră că includerea petentului într-un plan de îmbunătățire a performanței este o măsură pozitivă ce vine în sprijinul petentului, însă acesta, conform rapoartelor săptămânale de activitate, a refuzat în mod constant să își îndeplinească sarcinile de serviciu stabilite prin Planul de îmbunătățire a performanței, refuzând astfel să dea curs ordinelor de serviciu trasate de superiorul său, mai mult decât atât petentul a refuzat îndeplinirea sarcinilor de serviciu inclusiv la nivelul anterior începerii

Planului de Îmbunătățire a Performanței înregistrând rezultate la un nivel mult mai redus față de cel așteptat raportat la fișș postului.

4.2.12. Reclamatul consideră că presiunea și hărțuirea nu vin chiar din partea petentului, deoarece acesta consideră că petentul nu este consecvent în cererea sa, neindicând de la început un criteriu de discriminare/hărțuire, astfel, petentul critică mai degrabă însăși existența unor instituții și proceduri implementate în cadrul X. cum ar fi procedura de evaluare a performanței și de stabilire a criteriilor de evaluare și a obiectivelor de performanță, posibilitatea includerii în Planul de Îmbunătățire a performanței și structura unui astfel de plan, cerințele angajatorului privind lucrul în echipă și în general, filosofia organizațională a X., aspecte care sunt aplicabile față de toți salariații X.. De asemenea petentul nu este hotărât cu privire la persoana/persoanele care se fac vinovate de presupusa discriminare/hărțuire.

4.2.13. Reclamatul susține, de asemenea, că înregistrările aflate la dosar relevă faptul că reala presiune vine din partea petentului care insistă, chiar și după ce a fost soluționată, în mod formal și potrivit procedurilor interne, **contestația asupra evaluării** sale profesionale, ca rezultatul acestei evaluări să fie pur și simplu schimbat. O astfel de împrejurare este prezentată ca fiind singura condiție pentru stingerea conflictului. Prin urmare, nu societatea sau reclamatul sunt cei care exercită presupusa presiune, ci însuși petentul.

V. Motivele în fapt și în drept

5.1. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, a petentului în legătură cu repartizarea activităților de formare profesională și evaluarea obiectivelor de performanță anuală individuală în raport cu un coleg de serviciu încadrat pe o funcție similară, pe motiv de vârstă. Pe lângă cele două capete de cerere, Colegiul director reține că petentul solicită și eliminarea discriminărilor prin susținerea în justiție a demersurilor sale de recuperare a daunelor morale produse în urma acțiunilor de hărțuire întreprinse de domnul D.T..

5.2. În drept, față de aspectele prezentate de petent în memoriul său, la capătul de cerere privind contestarea evaluării obiectivelor de performanță anuală individuală, relativ la excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

5.3. Luând act de petiție, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării **nu are competența materială de a analiza** : - contestația privind evaluarea performanței profesionale a petentului. În această situație, dacă acesta se consideră nemulțumit de modul cum a fost evaluat din punct de vedere profesional, în cauză devin aplicabile prevederile art. 1 alin. (1) din **Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004**, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora „Orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente, pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim și repararea pagubei ce i-a fost cauzată. Interesul legitim poate fi atât privat, cât și public”, și totodată **nu este competent** în a sprijini petentul prin susținerea acestuia în justiție, pentru a-și recupera daunele morale produse în urma acțiunilor de hărțuire întreprinse de domnul D.T..

5.4. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.6. 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.

5.7. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de 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 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

sanționarea 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.

5.8. 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.

5.9. În speță, petentul sesizează că a fost tratat diferit față de colegul său, nefiindu-i acordată aceeași egalitate de șanse, fiindu-i îngrădit dreptul de a participa la programe de perfecționare profesională, pe motiv de **vârstă**. Partea reclamată vine și arată că atât petentul cât și ceilalți angajați care dețin funcții identice sau similare cu cea deținută de petent au avut acces și în anul 2012 și în anul 2013 la cursurile de pregătire profesională organizate de societatea angajatoare, fără a fi făcute diferențe între aceștia pe criteriul vârstei.

5.10. Colegiul director reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de petent este acela că datorită vârstei i se îngrădește participarea la programele de perfecționare profesională de către angajator. Petentul consideră că a fost discriminat și că au fost încălcate dispozițiile O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, deoarece se dorește eliminarea sa din firmă.

5.11. Colegiul director ia act și de faptul că partea reclamată arată că petentului i-au fost distribuite o serie de cursuri și a fost notificat prin mailuri repetitive, acesta a refuzat să participe la majoritatea cursurilor de pregătire profesioanlă, pentru produsele software X. alocate acestuia, fără a aduce un argument obiectiv pentru refuzul de participare.

5.12 Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

5.13. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, cel de vârstă și aspectele prezumtiv

discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.12. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată.

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. În ceea ce privește aspectele privitoare la capătul de cerere privind evaluarea obiectivelor de performanță anuală individuală, se admite excepția de necompetență materială a CNCD, invocată de partea reclamată.

2. În cazul semnalat de petent, în legătură cu repartizarea activităților de formare profesională, nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă raport de cauzalitate între criteriul invocat vârsta și fapta sesizată);

3. În ceea ce privește solicitarea petentului de eliminarea discriminărilor prin susținerea în justiție de către CNCD a demersurilor sale de recuperare a daunelor morale produse în urma acțiunilor de hărțuire întreprinse de domnul D.T., se admite excepția de necompetență materială a CNCD invocată din oficiu.

4. O copie a hotărârii se va trimite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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 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

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru – Membru

Data redactării: 23.10.2013
Redactat și motivat A.P.
C.V.

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