



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu 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 NR. 404
din 09.07.2014

Dosar nr.: 163/2014
Petiția nr.: 1709/10.03.2014
Petent: A M
Reclamat: OMV Petrom S.A.
M E

Obiect: hărțuire și discriminare la locul de muncă din partea managerului de departament

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. A M, București

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

I.2.1. OMV Petrom S.A., prin reprezentant legal, director general Mariana Gheorghe, cu sediul în București, Petrom City, Str. Coralilor, nr. 22, Sector 1.

I.2.2. M E, cu domiciliul ales la sediul OMV Petrom S.A., în București, Petrom City, Str. Coralilor, nr. 22, Sector 1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul arată faptul că este hărțuit și discriminat de către angajator. Ulterior faptele s-au agravat fiind instituită o condică pe care o semnează doar petentul, colegii au fost instigați împotriva sa, toate aceste aspecte având drept obiectiv concedierea petentului.

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. Părțile au fost citate pentru data de 08.04.2014 la sediul CNCD, prin adresa nr. 1709 din data de 20.03.2014 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 2008/20.03.2014 fiind citate părțile reclamate.

3.3. La termen s-a prezentat petentul personal, părțile reclamate fiind reprezentate de către avocat A G, cu delegație la dosar.

3.4. La termen părțile au depus înscrisuri, acestea fiind înmânate părților.

3.5. Prin adresa nr. 3380/14.05.2014, partea reclamată M E a formulat concluzii scrise, partea reclamată OMV Petrom a formulat concluzii scrise, acestea fiind înregistrate sub nr. 3379/14.05.2014, iar petentul a depus la rândul său concluzii scrise, înregistrate sub nr. 3339/13.05.2014.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Prin petiția formulată, petentul arată faptul că este hărțuit și discriminat de către angajator.

4.1.2. În fapt, petentul este angajat din anul 2012 în departamentul Secundar Logistics, divizia R&M, având funcția de expert logistică secundară. În luna februarie 2013, șeful său direct, D M a intrat în concediu prenatal, iar sarcinile sale de serviciu au fost redistribuite, petentului revenindu-i o parte din acestea, A avut o evoluție bună în cadrul companiei, având un aport semnificativ în eficientizarea și optimizarea operațiunilor, fiind recompensat pentru acest lucru. Ulterior i-au fost alocate sarcini suplimentare.

4.1.3. În luna august 2013 a plecat în concediu, iar la scurt timp, managerul departamentului i-a pus în vedere să se schimbe întrucât nu îl plac colegii.

4.1.4. Ulterior semnele de izolare în cadrul colectivului s-au întesit iar în data de 17.01.2014, managerul, partea reclamată din prezentul dosar i-a comunicat verbal, între 4 ochi „că nu îl plac colegii, nimeni nu îl vrea, și ar fi mai bine să solicite încetarea raporturilor de muncă începând cu luna martie 2014 urmând a primi un pachet compensatoriu de 20000 ron”. Petentul a refuzat, managerul comunicându-i că se va rezolva pe partea cealaltă.

4.1.5. Din acel moment faptele s-au agravat, lansându-se zvonuri că ar întârzia de la program și că ar pleca mai devreme, fiind instituită o condică semnată doar de către petent, condica de prezență aflându-se la șeful ierarhic superior, M M.

4.1.6. Petentul mai sesizează faptul că managerul departamentului a instigat toți colegii împotriva sa, apreciind faptul că este hărțuit, scopul acestui comportament constând în a-l obliga să își dea demisia.

4.1.7. Prin concluziile scrise formulate, petentul subliniază faptul că afirmațiile sale sunt întrutotul adevărate strategia petentului fiind aceea de a-și negocia o încetare a contractului de muncă contra unei sume de bani, sumă stabilită de către petent ca plafon de pornire a negocierii

4.1.8. Pe de altă parte scopul hărțuirii și a presiunii psihologice a fost acela de a-l determina pe petent să plece de bună voie cu atât mai mult cu cât petentul a arătat faptul că nu dorește să părăsească compania.

4.1.9. Cu privire la criteriul de discriminare, petentul apreciază faptul că se încadrează la secțiunea orice alt criteriu, în cazul său, dorința părții reclamate, managerul departamentului, de a vedea încetat contractul de muncă al petentului, în condițiile în care acesta a refuzat să întrerupă acest raport de muncă.

4.1.10. Condica de prezență a fost înființată doar pentru petent, neluând în considerare cartela magnetică de pontaj la intrarea în instituție, dorind prin aceasta să îl determine pe petent să solicite singur încetarea raporturilor de muncă, fiindu-i astfel încălcat dreptul la muncă, drept fundamental conferit cetățenilor de către Constituție.

4.1.11. Regimul condicii personale, pentru toți colegii săi, a fost instituit abia după data citării de către C.N.C.D.

4.1.12. În plus este vorba de o formă mai voalată, ulterior citării scăzând presiunea din partea părții reclamate și colegilor săi însă fiindu-i repartizate sarcini multiple, volum de muncă foarte mare în timp foarte scurt.

4.1.13. Partea reclamată, managerul departamentului lasă să se înțeleagă că ar fi vorba de o negociere , o înțelegere de încetare a raporturilor de muncă, acest aspect fiind inexact în condițiile în care a existat o solicitare clară din partea reclamatului adresată petentului de a întrerupe la cerere raportul de muncă cu angajatorul.

4.1.14. Dacă petentul a refuzat, managerul a trecut la discriminarea și hărțuirea petentului, tratamentul advers având drept scop încetarea raporturilor de muncă .

Susținerea primului reclamat, compania angajatoare

4.2.1. Primul reclamat arată faptul că susținerea petentului nu sunt confirmate de ansamblul probatoriu aflat la dosar.

4.2.2. Se invocă lipsa de obiect a sesizării ca urmare a modului în care este formulată petiția și a faptului că petentul solicită sprijinul în soluționarea situației în care se află la serviciu.

4.2.3 Pe fond, arată faptul că au existat discuții cu privire la modul deficitar în care petentul și-a îndeplinit sarcinile de serviciu,

4.2.4. Condica a fost instituită pe baza prerogativelor de control a angajatorului și a deficiențelor observate în activitatea petentului. Pe de altă parte instituirea condicii a avut drept scop și eficientizarea activității departamentului și efectuarea unei analize aprofundate în legătură cu optimizarea timpului de lucru.

4.2.5. Pe de altă parte au existat situații în care petentul ar fi lipsit nejustificat, acest lucru ducând anumite discuții în cadrul departamentului, instituirea condicii având rolul de a clarifica aceste aspecte.

4.2.6. Ulterior, s-a procedat la instituirea condicii pentru întregul departament, în acest sens petiția rămânând fără obiect.

4.2.7. Cu privire la faptele de hărțuire invocă lipsa calității de subiect activ întrucât persoana juridică nu ar putea niciodată să fie subiectul activ al vreunei fapte de hărțuire, câtă vreme, o asemenea faptă, prin specificul său ar consta în acțiuni directe pe care o persoană juridică nu le poate realiza (intimidări, amenințări, constrângeri), ci doar o persoană fizică.

4.2.8. În cadrul desfășurării discuțiilor a fost prezent și reprezentantul sindicatului fiind astfel garantată corectitudinea și imparțialitatea discuțiilor.

4.2.9. Din procesele verbale încheiate, nici reclamatul managerul departamentului și nici colegii petentului nu consideră că petentul ar fi fost supus vreunei fapte de discriminare.

4.2.10. Mai este evidențiat faptul că nu a existat vreun comportament de natură să îl discrimineze pe petente și nici nu i s-ar fi încălcat vreun drept legal.

4.2.11. Pe de altă parte, pentru existența unei fapte de discriminare ar fi trebuit să existe situații analoge sau comparabile, situația sa fiind diferită de a altor colegi.

4.2.12. Nu se poate retine nici existența vreunui criteriu de discriminare în lipsa precizării vreunui criteriu chiar de către petent.

4.2.13. Diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit induc și criteriul interzis de lege.

4.2.14. Reclamatul apreciază faptul că nu se poate reține vreo faptă de hărțuire nefiind incidente prevederile art. 2, alin. 5 din OG 137/2000.

4.2.15. Prin concluziile scrise formulate, reclamata mai arată faptul că au existat discuții între petent și managerul departamentului, parte reclamată în prezentul dosar, petentul negând existența acestor absențe. Nu s-au luat nici un fel de măsuri disciplinare cu privire la absențele respective, nu a u fost solicitate note explicative, raporturile de muncă nefiind caracterizate de un formalism rigid și excesiv.

4.2.16. Întrucât petentul a negat faptul că ar fi absentat nejustificat, aspect observat și de către colegii acestuia, pentru clarificarea situației s-a instituit condica de prezență. Un alt scop al instituirii condicii respective a constat și în eficientizarea activității departamentului respectiv, din perspectivă preventivă.

4.2.17. Instituirea condicii de prezență ar fi fost de natură a-i profita petentului întrucât reprezintă un instrument obiectiv cu ajutorul căruia putea să înlătore orice dubiu ar fi putut exista cu privire la prezența la locul său de muncă .

4.2.18. Petentul nu a sesizat conducerii faptul că instituirea condicii ar fi împovărătoare până la data de 10.03.2014. La această dată petentul a formulat un memoriu intern adresat direct conducerii societății .

4.2.19. Contrar înțelegerii petentului condica nu a implicat semnarea inclusiv cu privire la absențele normale, însumând perioade foarte scurte de timp. Din email-ul transmis de către reclamat (managerul departamentului) reieșea clar că pauzele între 10-30 minute nu ar putea constitui absențe nejustificate.

4.2.20. Instituirea condicii de prezență pentru tot departamentul s-a realizat în mod contrar celor susținute de către petent la data de 12.03.2014, anterior comunicării de către C.N.C.D. a petiției sale, prin sesizarea făcută petentul exprimându-și nemulțumirea că ar fi semnat condica singur 6 zile lucrătoare.

Susținerile celui de-al doilea reclamat, managerul departamentului

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat, reclamatul arată faptul că nu rezultă cu claritate, din conținutul petiției, împotriva cui este îndreptată sesizarea petentului.

4.3.2. Cu privire la modul de formulare „mă adresez Consiliului cu speranța că voi primi sprijin în soluționarea situației în care sunt pus la serviciu”, reclamatul invocă excepția lipsei de obiect a petiției.

4.3.3. În situația în care se apreciază faptul că sesizarea este de competența C.N.C.D., reclamatul solicită respingerea cererii pentru următoarele motive.

4.3.4. Petentul este angajat al OMV Petrom S.A., locul său de muncă fiind în cadrul diviziei Rafinare și Marketing. Începând cu luna februarie 2013, superiorul său direct a intrat în concediu prenatal, atribuțiile sale fiind preluate de către echipă.

4.3.4. Petentul avea inițial atribuții referitoare la comunicarea cu partenerii sârbi ulterior fiind îndrumat către activitatea operațională.

4.3.4. Deși a fost sprijinit în permanență, petentul și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în mod deficitar, fiind evidențiate lacunele dintr-o traducere în limba sârbă, unele lucrări ale petentului au trebuit refăcute, având deficiențe în eficientizarea activității.

4.3.5. În plus, au existat o serie de absențe zilnice de la locul de muncă, care se desfășurau pe parcursul a câtorva ore, după cum reiese și din declarațiile colegilor săi. Cu toate acestea nu s-a dispus demararea cercetării disciplinare a petentului încercându-se să i se acorde sprijinul necesar în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

4.3.6. În acest sens a fost instituită condica de prezență, scopul acesteia fiind justificat din perspectiva exercitării dreptului de control al angajatorului și a dreptului acestuia de a stabili organizarea și funcționarea unității precum și din dorința de clarificare a situației de fapt, pentru a nu mai exista dubii cu privire la prezența salariatului la locul de muncă.

4.3.7. Instituirea condicii nu a indicat incidența vreunui criteriu de discriminare și nici nu ar fi avut cum să o facă, având în vedere că un asemenea criteriu nu există.

4.3.8. Subsecvent, condica de prezență a fost instituită pentru toată echipa potrivit mail-ului transmis în data de 12.03.2014, astfel încât activitatea departamentului să se desfășoare eficient iar sarcinile să fie corect împărțite. De altfel s-a stabilit și întocmirea unui raport zilnic de activitate pentru toată echipa.

4.3.9. Având în vedere faptul că s-a instituit condica de prezență și pentru restul angajaților, cererea petentului a rămas fără obiect.

4.3.10. Pretinsele fapte de discriminare din prezenta petiție nu se circumscriu noțiunii de discriminare ori de hărțuire, după cum este aceasta definită de OG 137/2000. În cazul de față nu a existat nici un comportament de natură să îl discrimineze pe petent în raport de alte persoane și nici nu i s-a încălcat vreun drept.

4.3.11. Pe de altă parte nici nu poate fi vorba de situații comparabile, situația petentului fiind diferită de a altor colegi.

4.3.12. Nu se poate reține nici indicarea vreunui criteriu de discriminare, legea cerând ca tratamentul diferit să fi fost aplicat datorită unui criteriu.

4.3.13. Cu privire la o posibilă faptă de hărțuire, nici acest aspect nu poate fi reținut în absența unui criteriu, nefiind incidente prevederile art. 2, alin. 5 din OG 137/2000.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția lipsei calității subiectului activ pentru fapta de hărțuire (invocată de către partea reclamată, precum și a lipsei de obiect a petiției, excepție invocată de către ambele reclamate.

Pe fond Colegiul este chemat să analizeze existența unei fapte de discriminare precum și a unei fapte de hărțuire cu privire la aspectele sesizate în petiție cât și cu privire la potențialul caracter discriminatoriu al instituirii unei condicii de prezență, inițial doar pentru petent, ulterior (anterior citării de către CN.C.D.) pentru toți membrii echipei din care face petentul.

5.2. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate.

5.3. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, dezbătând excepția lipsei calității subiectului activ pentru fapta de hărțuire, excepție invocată de către companie ca parte reclamată. Cu privire la faptele de hărțuire invocă lipsa calității de subiect activ întrucât persoana juridică nu ar putea niciodată să fie subiectul activ al vreunei fapte de hărțuire, câtă vreme, o asemenea faptă, prin specificul său ar consta în acțiuni directe pe care o persoană juridică nu le poate realiza (intimidări, amenințări, constrângeri), ci doar o

persoană fizică. Colegiul urmează a respinge această excepție motivat de faptul că intervine răspunderea angajatorului pentru faptele angajaților săi. Desigur, angajatorul ca și entitate nu se poate face vinovat de fapte de hărțuire însă este de datoria sa să prevină și să sancționeze un asemenea comportament din partea angajaților săi.

5.4. Cu privire la excepția lipsei obiectului, excepție invocată de ambele părți reclamate, Colegiul urmează a o respinge întrucât cade în sarcina Colegiului analiza oricăror fapte de discriminare și a modului în care acestea s-au produs, indiferent de faptul că acestea ar fi încetat sau s-ar fi modificat, importanța fiind dată de existența acestora la un moment dat, cu respectarea termenului de 1 an de la data săvârșirii lor. Pentru aceste considerente urmează a fi respinsă excepția lipsei obiectului.

5.5. Pe fond, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „**trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75).

5.6. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**.

5.7. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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 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. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.8. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

5.9. 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.

5.10. 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. Colegiul a solicitat petentului să identifice un criteriu, aspect nerealizat de către petent. Prin concluziile scrise formulate petentul apreciază faptul că în cazul său ar fi vorba de orice alt criteriu, nefiind evidențiat un anumit criteriu.

5.11. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

5.12. Inclusiv Curtea Europeană a Drepturilor Omului acordă o importanță deosebită criteriului care stă la baza unui tratament diferențiat, întrucât criteriul poate determina marja de apreciere care este la latitudinea statului de a analiza diferențele induse și justificările corelative. Astfel cum arată și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în cazul diferențierilor pe bază de sex, religie, nașterea copilului în afara căsătoriei, orientare sexuală, marja este redusă iar în cazul rasei sau originii etnice marja este extrem de redusă.

5.13. Pe de altă parte, Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

5.14. De altfel, raportat la elementele constitutive ale art. 2 alin.5, mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, i.e. „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. **Desigur, sintagma „orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.** Or, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul Director este de opinie că, ipso facto, împrejurările imputate de către petent nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5.

5.16. Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.17. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, **în baza unui criteriu interzis**, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

5.18. Așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petentul ar fi fost discriminat.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția lipsei calității subiectului activ pentru fapta de hărțuire, excepție invocată de către companie ca parte reclamată
2. Respinge excepția lipsei obiectului.
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată
4. 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

BERTZI THEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Motivat/redactat: TB/RB
14.07.2014**

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.