



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 510 din data de 05.09.2019

Dosar nr.: 23/2018

Petiția nr.: 234/18.01.2018

Petent: .

Reclamat: .

Hypermarचे Cora Sun Plaza

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

. – responsabil Punct de Beneficii - Hypermarचे Cora Sun Plaza, cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la ..

Hypermarचे Cora Sun Plaza cu sediul în București, Calea Văcărești nr. 391, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă responsabilul Punct de beneficii, ..., de abuz în serviciu și discriminare la locul de muncă.

III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 234/26.01.2018 i s-a solicitat petentei completarea petiției inițiale cu menționarea reclamațiilor împotriva cărora își îndreaptă memoriul, cu identificarea acestora cu nume, prenume, domiciliu/adresă de corespondență. Petenta dă curs solicitării prin adresa înregistrată sub nr. 693/08.02.2018.

6. Prin adresele înregistrate sub nr. 856/16.02.2018 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.03.2018.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri au fost prezente doar părțile reclamate reprezentate prin avocat.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1238/06.03.2018 partea reclamată Cristina Buruiană depune punct de vedere, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1239/06.03.2018 partea reclamată Hypermarche Cora Sun Plaza depune punct de vedere, ce sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 1253/06.03.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 1858/02.04.2018 petenta depune răspuns la punctele de vedere și solicitare investigație la locul de muncă.

11. Prin rezoluția nr. 1 din 10.04.2018 se dispune investigație la Hypermarche Cora Sun Plaza în vederea strângerii de informații cu privire la soluționarea completă a cauzei. Se depune la dosar raportul echipei de investigație înregistrat sub nr. 229/07.06.2018.

IV. Susținerile părților **Susținerile petentei**

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 234/18.01.2018, petenta având funcția de operator punct de beneficii reclamă responsabilitatea Punct de beneficii, ... pentru abuz în serviciu și discriminare la locul de muncă. Totodată reclamă și contestă referatul nr. 2477/29.12.2017 întocmit de aceasta în care este acuzată de comportament nepotrivit față de colegi și superiorul ierarhic, nerespectarea programului de lucru, contestarea sarcinilor trasate de către superiorul ierarhic, nerespectarea planningului de lucru. Se menționează că acest referat, cât și unul anterior sunt insinuări și minciuni pentru a-i face rău petentei, dorind să o elimine din acest post pentru a putea angaja alte persoane, prietene ale părții reclamate.

13. Petenta relatează că atunci când se organizau ședințe, aceasta era lăsată să lucreze singură cu clienții, iar de câte ori apela la ... pentru a face schimb de tură, pentru rezolvarea unor probleme personale, de sănătate, sau pentru copiii săi, fiind singurul întreținător al celor doi copii minori, i se inventează un motiv pentru a nu face acel schimb, ba mai mult, discuta și cu celelalte colege să nu o ajute. Pentru a beneficia de două zile libere consecutive, trebuia să lucreze câte 10 zile consecutive.

14. În privința învoierilor și întârzierilor, petenta anunța întodeauna telefonic, atât pe ... cât și pe alți superiori, iar când încerca să recupereze, aceasta nu se accepta și îi treceau ca zile nemotivate, oprindu-i-se din salariu și din bonuri, iar când rămânea peste program, de cele mai multe ori, nu i se luau orele suplimentare în considerare, intenționat.

15. În punctul de lucru sunt colege care au program preferențial pentru recuperarea orelor întârziate sau neefectuate .

16. Petenta declară că este urmărită pas cu pas de la intrarea în magazin până la ieșirea din incintă de către ..., vorbind și cu cei de la pază să fie supravegheată. Este supravegheată când urcă la vestiar, toaletă, ieșire pauză, abordare clienți pentru carduri în magazine, pe când pe celelalte colege le lasă să facă ce vor, le face program la cererea lor, libere, programări de concediu. De la Resurse Umane este obligată să își aducă concediul medical în termen de 24 de ore, personal, iar pe celelalte le lasă și după o săptămână – două. De asemenea, cele două referate care i s-au întocmit sunt aproape identice. I s-a întocmit o comisie de disciplină formată din reprezentanți aduși din altă sucursală Cora, iar în urma referatului din 2016, 2 luni i s-a redus salariul cu 10%, iar primele aferente anului 2016 și 2017 i s-au tăiat, fiind singura operatoare din acest departament care nu a obținut primă.

17. Această situație de discriminare, intimidare și maltratare psihică există de aproape 2 ani, timp în care a avut numeroase probleme de sănătate, de multe ori fiind nevoie și de intervenția salvării, situația fiind cunoscută de majoritatea superiorilor, dar neluându-se nici o măsură împotriva șefei ..., ba din contră petenta este cea penalizată,

trasă la răspundere și discriminată în continuare. Multe dintre colegele care au avut-o ca șefă pe ... , ori s-au tranferat la alte departamente, sau și-au dat demisia.

18. Prin adresa înregistrată sub nr. 02.04.2018, petenta depune contestație la punctul de vedere al părții reclamate ..., ca fiind nefondat și solicită investigație la locul de muncă.

19. Petenta depune la dosar înscrisuri.

Sușținerile părții reclamate ...

20. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr 1238/06.03.2018, în calitate de responsabil Punct de Beneficii al ROMANIA HYPERMARCHE SA, solicită respingerea, în tot, a petiției ca neîntemeiată și având în vedere că petiția este introdusă cu vădită rea-credință, petenta, conturând în mod greșit o imagine eronată și neadevărată asupra desfășurării în condiții normale a activității, aducând critici nefondate relațiilor profesionale corect derulate.

21. Încă din martie 2016, de când a preluat conducerea Punctului de Beneficii Cora Sun Plaza, partea reclamată ... a început să lucreze cu petenta după un conflict pe care aceasta l-a avut cu fostul responsabil Punct de Beneficii și cu membrii echipei, în urma căruia a susținut o evaluare scrisă, la care a primit un procent de 66% din maxim 100%. A stabilit împreună cu petenta reevaluarea ei profesională în luna iunie 2016. Cu toate că petenta denigra o parte din echipă, petenta a fost integrată și ascultată întotdeauna. Începând cu luna mai 2016 atitudinea petentei față de superior s-a schimbat, în urma unor observații pe care i le-a făcut privind integrarea în echipă a noilor colegi. Totodată, a început să aducă acuzații privind favorizarea celorlalte colege în defavoarea ei, că este vinovată de înrăutățirea stării ei de sănătate din cauza discuțiilor avute la serviciu, angajarea de cunoștințe personale în cadrul echipei, dorința de a o concedia pentru a angaja în continuare cunoștințe personale, lipsa de compasiune față de situația ei familiară, în cazul întârzierilor și a schimburilor de tură.

22. Fiecare angajat a avut posibilitatea de a recupera, de a face schimb de tură, de a primi CO neplanificat, în funcție de frecvența, durata întârzierilor, nevoile echipei și toleranța celorlalți colegi, la momentul respectiv, așa cum a fost și cazul petentei (în perioada 2016-2017 petenta a primit reclamații scrise și verbale, primite pe mail sau direct din partea clientului, la Serviciul Clienti sau relatate de către alți colegi. Fiecare reclamație a fost contestată de către petentă, pe motiv că nu este justificată, că sunt clienții de vină și că ei trebuie să-i ia apărarea).

23. În privința sarcinilor de lucru, au fost momente în care petenta a refuzat sau a contestat sarcinile trasate (a fost rugată să iasă la abordări clienți pentru deschidere de carduri, conform planningului, nu a ieșit, a rămas la birou pentru că era aglomerat, sau că așa i-a spus angajatul principal).

24. În ceea ce privește ținuta, atât petenta, cât și restul operatorilor, au semnat o circulară în 18.03.2016, prin care au luat la cunoștință de uniforma Cora. Nu întotdeauna ținuta petentei este conformă cu uniforma serviciului din care face parte, având de-a lungul timpului o serie de observații la adresa ținutei sale, deoarece: cămașa era descheiată sau închisă superficial, iar pe sub cămașa se putea vedea o altă bluză, pantalonii erau în mai multe culori, fără legitimație la vedere. În afară de petentă au mai fost angajați cărora le-a fost atrasă atenția asupra decenței ținutei (cazul), sau purtarea ținutei după finalizarea programului de lucru (să nu iasă la cumpărături în ținuta Cora, pentru a se păstra integritatea profesională în fața clienților).

25. Se apreciază că abuzul în serviciu, invocat de petentă, incriminează fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, îngrădește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe teme de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, orientare sexuală,

apartenență politică, avere, vârstă, dezabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA, ceea ce nu se regăsește în cazul de față.

26. Referitor la reclamarea și contestarea referatului nr. 2477/29.12.2017, se menționează că acest act este supus regimului unor acte emise de angajator care precede o convocare și, ulterior, o cercetare disciplinară, aceste acte fiind supuse regimului prevederilor Codului muncii, se pot contesta în instanță de către angajat, în cazul în care acestea sunt nelegale sau sunt considerate netemeinice. Petenta nu a înțeles să facă acest lucru.

27. În intervalul de 2 ani de zile de când petenta susține că subzistă în situația neplăcută în care se află au fost angajate 6 persoane.

28. În ceea ce privește schimburile de tură solicitate, acestea i-au fost acordate, însă având în vedere solicitările tardive și foarte dese ale petentei, uneori acestea erau imposibil de realizat fără a aduce atingere programului de lucru al celorlalți angajați. Cu toate acestea, petenta recunoaște că i s-au acordat liberele conform cerințelor. Programul de lucru, fiind stabilit pe o lună întreagă era adus la cunoștința celorlalți lucrători ai departamentului, iar dacă se pune problema de învoiri și întâzieri, anunțate telefonic, făcute cu puțin timp înainte, pune în imposibilitate de a se efectua modificări asupra programului, cu atât mai mult cu cât aceste modificări nu vizau doar programul petentei, ci vizau programul tuturor lucrătorilor din departament, fapt care aducea atingere bunei desfășurări a activităților lucrătorilor.

29. Regulamentul intern prevede că în afara de cazul de boală sau de alt motiv neprevăzut și de neînălțurat, angajatul poate lipsi de la locul de muncă exclusiv cu acordul prealabil și expres al șefului ierarhic superior. Este considerată absență nemotivată și întârzierea angajatului față de începerea programului de lucru în interes personal, fără acordul șefului ierarhic superior, precum și părăsirea locului de muncă înainte de încetarea programului de lucru. Întârzierile repetate și plecările dese înainte de încetarea programului de lucru au condus la pontarea zilelor ca absențe nemotivate. Nu poate constitui discriminare aplicarea unor prevederi din Regulamentul Intern, cum nici faptul că petenta rămânea peste program nu poate duce la excluderea absențelor nemotivate.

30. Referitor la urmărirea petentei în incinta unității de lucru, se face mențiunea că acesta este un drept al angajatorului de a monitoriza activitatea și programul de lucru al angajaților, dat fiind faptul că nerespectarea sarcinilor trasate de angajator, precum și nerespectarea programului de lucru aduce prejudicii grave. Totuși, urmărirea petentei viza strict programul de lucru, având în vedere faptul că aceasta încălca obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, obligația de a respecta disciplina muncii, precum și obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern. Pentru aceste motive, salariața a fost cercetată disciplinar de două ori, în 2016 și 2017 (însurarea a aproximativ 85 de ore nelucrate de către petenta, neîndeplinirea sarcinilor trasate de către angajator, comportamentul neadecvat față de șefii ierarhici și de colegii petentei). Decizia angajatorului din anul 2016, petenta nu a înțeles să o conteste în instanță. De asemenea, potrivit Codului muncii, angajatorul este obligat să țină evidența programului de lucru al salariaților.

31. Se depun la dosar înscrisuri/documente, declarații, e-mail-uri etc.

Susținerile părții reclamate Hypermarche Cora Sun Plaza

32. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 1239/06.03.2018, partea reclamată invocă 3 excepții: tardivitatea introducerii petiției pentru faptele săvârșite anterior datei de 18.01.2017, vădită neкомпetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru faptele privind abuzul în serviciu și neкомпetență

pentru obiectul vădit nefondat al petiției, iar pe fond, respingerea, în tot, a petiției ca neîntemeiată.

33. Având în vedere că petenta se referă la fapte care o privesc personal, la evenimente din anii 2016 și 2017, se consideră că aceasta a luat la cunoștință odată cu producerea acestora, în consecință se solicită să se constate ca tardivă petiția pentru faptele sesizate anterior termenului de 1 an de la data introducerii petiției.

34. În privința modului în care a fost formulată petiția precum și raportat la dispozițiile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 și ale art. 297 din Codul penal, se invocă excepția necompetenței CNCD de a analiza faptele cu privire la prezumtivul abuz în serviciu săvârșit, acest atribut revenind organelor de urmărire penală și, ulterior, instanțelor penale.

35. Afirmațiile nefondate ale petentei sunt generice, netemeinice și necesită a fi respinse în totalitate pentru lipsa fundamentului juridic, iar pentru niciuna dintre prezumtivele fapte ale reclamatei, petenta nu indică criteriul de discriminare.

36. Asupra petentei nu s-a făcut nicio deosebire, excludere, restricție, preferință din partea societății. Pur și simplu aplicarea prevederilor legale, a regulamentului intern și a fișei de post a petentei, au condus la crearea unui conflict între aplicarea normelor legale de către angajator și interesul petentei. Potrivit fișei de post, petenta are rolul de a asigura comunicarea cu clienții în cadrul programului de fidelitate, gestiunea fișelor clienților și conturilor asociate acestor, eliberarea cadourilor și promovarea avantajelor HiperCardului de fidelitate Cora [...] promovarea serviciului de asigurări și pe cel de transfer de bani Western Union, iar în cadrul raporturilor ierarhice salariați îl are ca superior direct pe responsabilul Departamentului Punct de Beneficii, având relații funcționale cu clienții, serviciul clienți, serviciul contabilitate, serviciul informatică, serviciul pază și protecție, etc.

37. Se depun la dosar înscrisuri/documente (C.I.M., acte adiționale, fișa de post, regulament intern) etc.

V. Raportul echipei de investigație

38. Potrivit rezoluția nr. 1 din 10.04.2018, se dispune investigație la Hypermarche Cora Sun Plaza în vederea strângerii de informații cu privire la soluționarea completă a cauzei. Astfel, o echipă de investigație a C.N.C.D., s-a deplasat la Cora Sun Plaza din Municipiul București (Str. Calea Văcărești nr. 391), în data de 09.05.2018.

39. Conform documentelor puse la dispoziția reprezentanților C.N.C.D. în timpul controlului efectuat în data de 09.05.2018, echipa de investigație a constat următoarele:

- cel puțin alți doi salariați ai magazinul Cora Sun Plaza au fost monitorizați cu ajutorul camerelor de luat vederi în scopul constatării nerespectării programului de lucru (pe parcursul a 2 luni calendaristice, ianuarie și februarie 2018, respectiv pe parcursul a 5 luni calendaristice, august – decembrie 2017);

- conform situației statistice cu privire la numărul și tipul de sancțiuni acordate în magazinul Cora Sun Plaza în perioada ianuarie 2017 - ianuarie 2018 (statistică întocmită de către departamentul HR la solicitarea echipei de investigație), au fost acordate 12 avertismente scrise pentru nerespectarea programului de lucru și absențe nemotivate, 5 rețineri din salariu pentru nerespectarea sarcinilor de serviciu/ROI, reclamații clienți, absențe nemotivate și nerespectarea programului de lucru, 11 concedieri pentru absențe nemotivate; în consecință sancționarea disciplinară a petentei pentru nerespectarea programului de lucru și absențe nemotivate nu este un caz singular la nivelul magazinului Cora Sun Plaza;

- conform situației statistice privind angajații din departamentul Punct de Beneficii și din Serviciul Clienți care au beneficiat de primă în luna martie 2018 (statistică întocmită de către departamentul HR la solicitarea echipei de investigație), din totalul de 8 salariați ai

dep. Servicii Clienți au beneficiat de primă toți salariații (1 angajat a înregistrat 21 de ore de absențe nemotivate), iar din 5 salariați ai departamentului Punct de Beneficii au beneficiat de primă 4 salariați, persoana care nu a beneficiat de primă fiind petenta – care a înregistrat 61 de ore de absențe nemotivate și 23 de zile de concediu medical. Prin raportare la criteriile pentru acordarea primei din luna martie 2018 (vechime de minim 6 luni în perioada evaluată, maxim 15 zile lucrătoare de concediu medical în anul 2017, maxim 3 zile de absențe nemotivate în anul 2017), nu ar fi trebuit să beneficieze de prima din luna martie 2018 nici angajata de la dep. Servicii Clienți;

- conform situației statistice privind angajații din departamentul Punct de Beneficii și din Serviciu Clienți care au beneficiat de primă în luna august 2017 (statistică întocmită de către departamentul HR la solicitarea echipei de investigație), echipa de investigație constată că petenta a beneficiat de prima din luna august 2017, plătită în luna septembrie 2017.

40. Din discuțiile cu petenta și cu reprezentanții companiei S.C. România Hypermarche S.A., s-a constatat că petenta nu a înaintat conducerii companiei S.C. România Hypermarche S.A. nicio reclamație împotriva părții reclamate ..., în conformitate cu prevederile Regulamentului de ordine interioară.

VI. Motivele de fapt și de drept

41. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta a reclamat la CNCD responsabilul Punct de beneficii, ..., de abuz în serviciu și discriminare la locul de muncă.

42. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, prevede: „(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”.

43. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate de către partea reclamată, excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele săvârșite anterior datei de 18.01.2017, excepția de vădită necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru faptele privind abuzul în serviciu și excepția de necompetență pentru obiectul vădit nefondat al petiției.

44. Luând act de plângere precum și de obiectul acesteia, astfel cum este formulat, Colegiul urmează a analiza cu prioritate excepția tardivității introducerii sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

45. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

46. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin.1 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*” și urmează a admite această excepție pentru faptele săvârșite anterior datei de 18.01.2017.

47. În ceea ce privește excepția invocată de partea reclamată, a necompetenței CNCD pentru obiectul vădit nefondat al petiției, Colegiul director reține că petenta reclamă faptul că i s-a aplicat un tratament diferențiat de către partea reclamată, bazat pe faptul ca petenta este mamă a doi copii, singura întreținătoare a familiei. Colegiul director respinge excepția lipsei obiectului, având atribuții în a analiza faptele reclamate de petentă.

48. În privința excepției necompetenței CNCD pentru faptele privind abuzul în serviciu, Colegiul director respinge excepția invocată de către partea reclamată având în vedere că presupusele fapte enunțate de către petentă ca fiind abuzuri (neacordare concediu, nu este lăsată să vorbească cu colegii) nu sunt de această natură ci sunt forme de hărțuire, nu concretizate ca fapte de abuz, iar CNCD are competență.

49. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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, boala 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 in orice alte domenii ale vieții publice.*”

50. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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. nr.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.

51. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petenta invocă ca și criteriu care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa, criteriul de discriminare faptul că este mama a doi copii, singura întreținătoare a familiei.

52. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, 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 un **criteriu** pe baza căruia 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.

53. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

54. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

55. 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.

56. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele săvârșite anterior datei de 18.01.2017, invocată de partea reclamată;
2. Respinge excepția necompetenței CNCD pentru faptele privind abuzul în serviciu, invocată de partea reclamată;
3. Respinge excepția necompetenței CNCD pentru obiectul vădit nefondat al petiției, invocată de partea reclamată;
4. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea

- tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat (mama a doi copii, singura întreținătoare a familiei) și presupusele fapte de discriminare;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.

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