



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

---

**HOTĂRÂREA nr. 615**  
**din 18.09.2019**

**Dosar nr.:** 318/2018

**Petiția nr.:** 2573/03.05.2018

**Petent:** .....

**Reclamat:** SC "Easy Credit 4 All IFN" S.A.

**Obiect:** discriminarea petentei la locul de muncă

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**Numele și domiciliul petentului**

1. ....

**Numele și sediul reclamatului**

2. SC "Easy Credit 4 All IFN" S.A.,

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta arată că a fost discriminată în intervalul 28.04.2017-30.05.2017, fiind creată o diferențiere între petentă și ceilalți salariați, pe baza unor criterii interzise având drept efect lezarea demnității umane și restrângerea dreptului folosinței și a drepturilor recunoscute de lege în domeniul relațiilor de muncă.

**III. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicat (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 05.06.2018, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), părțile fiind prezente, petenta personal și partea reclamată prin avocat cu delegație la dosar.

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentului.

7. Părțile au formulat concluzii scrise.

8. Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

9. Petenta reclamă o serie de fapte de discriminare și hărțuire a sa, în perioada 28.04.2017-30.05.2017. Criteriul invocat este acela al refuzului prezentării demisiei pentru motive care nu îi sunt imputabile. Criteriile subsidiare ar consta în faptul că a fost acuzată în mod nejustificat cu privire la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, a faptului că are în îngrijire un copil cu handicap, fiind acuzată de lipsă de loialitate precum și faptul că este soția unui jurnalist de investigații.

10. În luna decembrie 2016 petentei i s-a solicitat un raport explicativ cu privire la cauzele care au dus la înregistrarea minusurilor față de targeturile ajustate. Ulterior a fost programată forțat pentru efectuarea concediului de odihnă în luna ianuarie 2017. În data de 07.02.2017 a fost chemată la București pentru analiza lunii ianuarie 2017, petenta fiind umilită în fața colegilor de la supraveghere și reproșându-i-se că nu a chemat firma de paza când fiica directorului a fost admonestată de un șofer. În aprilie 2017 i s-a înmănat spre completare un chestionar, una dintre întrebări referindu-se la factorii care ar fi putut să îi afecteze petentei productivitatea în muncă, aceasta bifând din răspunsurile standard "starea de sănătate a copilului, atunci când acesta este bolnav". Ulterior i s-a dat să completeze un raport complex de activitate.
11. În data de 28.04.2017 a avut loc o ședință operativă fiind aduse petentei critici de către directorul general fiindu-i recomandat să își dea demisia altfel va fi dată afară precum și faptul că "nu se compara cu .., ală e un geniu".
12. Petenta apreciază ca tratamentul advers ar fi cauzat și de refuzul său de a da o declarație care ar fi ajutat societatea cu ocazia controlului desfășurat de de ITM. Petenta este soția unui jurnalist de investigații care a adus în atenția publicului o serie de situații în care erau implicați oameni importanți din județ, petenta apreciind că tratamentul advers la care a fost supusă a avut în vedere și intimidarea soțului ei.
13. În data de 03.05.2017 a organizat o ședință de lucru, niciunul dintre subordonații săi nefiind prezent. În aceeași zi subordonații i-au luat petentei ștampila firmei, aflată pe birou. În același timp petenta a remarcat că subordonatele sale au început să utilizeze în mod excesiv termenii de autist și hadicapat.
14. În data de 04.05. 2017 unul dintre acționarii minoritari i-a cerut petentei să predea hotărârile AGA și documentele aferente, predarea făcându-se pe baza unui proces verbal fără număr.
15. În data de 05.05.2017 niciunul dintre angajați nu mai comunica cu petenta, aceasta primind și dispoziția nr. 67/05.05.2017 prin care era sancționată cu avertisment pentru neîndeplinirea target-ului lunar. De asemenea s-a reținut în sarcina petentei și un minus de 5896,74 euro (din totalul de 76074,43 eur înregistrat în timpul concediului de odihnă al petentei). Una dintre subordonatele petentei a fost numită director adjunct, a preluat biroul petentei aceasta fiind mutată pe un hol. Unul dintre acționari s-a oferit să o angajeze la o altă firmă. În schimbul mutării petenta ar fi trebuit să renunțe la dosarul aflat pe rolul instanței, aspect refuzat de către petentă. Petentei i-au dat doar atribuții de consilier juridic nefiind informată cu privire la eventuala sa retrogradare din poziția de șef agenție și revenirea la funcția de consilier juridic.
16. În data de 09.05.2017 petenta a constatat că nu mai are acces la internet, la soft-ul firmei și la mail-ul de serviciu. În cadrul ședinței de lucru din aceeași zi, directorul general i-a informat pe cei prezenți că petentei îi va fi luat laptopul și telefonul de serviciu făcându-se presiuni pentru ca petenta să semneze o serie de documente.
17. Pe 11.05.2017 petenta a fost chemată de către directorul ..., în biroul său fiind prezente încă două persoane, care s-au recomandat ca avocați. Petenta refuzat discuția respectivă nefiind vorba de o cercetare discriminată și apreciind că are dreptul de a avea la rândul său un apărător. Ulterior, în cursul zilei, directorul general i-a propus petentei acordarea de două salarii compensatorii aceasta apreciind că ar fi necesare 3 salarii.
18. În data de 12.05.2019 petenta a fost mutată într-o încăpăre mică, alături de șoferul instituției, fără computer ori alte instrumente de lucru, la un birou gol. La finalul programului i s-a comunicat să redacteze o cerere de salarii compensatorii.
19. La data de 16.05.2017 petenta a fost informată că nu s-a fost aprobată cererea privind salariile compensatorii, fiind numită "escroacă" de către directorul sediului social pentru că a semnat procesul verbal cu mențiune.

20. În 17.05.2017 a primit o dispoziție prin care a fost informată că i-a fost restricționat telefonul mobil pe care îl deținea din anul 2009 iar în data de 18.05.2017 a primit o notificare privind restructurarea postului.

21. În data de 19.05.2017 i-a fost luat petentei și scaunul pe care stătea aceasta făcând o sesizare la ITM Constanța ulterior petenta nemiifiind primită în sediu.

22. În 25.05.2017 petenta face o solicitare în scris pentru a i se comunica modul în care poate să își desfășoare activitatea fiindu-i repartizată sarcina de a inventaria și opisa documente în format olograf iar în data de 26.05.2017 nu i s-a permis prezența la ședința de lucru.

23. În 29.05.2017 unul dintre acționari ... i-a propus petentei să se găsească o soluție convenabilă, eventual să o angajeze la o altă firmă iar la data de 30.05.2017 s-a prezentat la firma acestui acționar semnând un contract de muncă pentru un post de consilier juridic, ulterior petenta înaintându-și demisia din cadrul societății reclamate. La sediul firmei reclamate i s-a cerut să semneze un contract prin care firma renunța la clauza de confidențialitate iar petenta să renunțe la orice litigiu și orice pretenție prezentă și viitoare în raport cu societatea, aspect refuzat de către petentă. Pe 31.05.2017 a notificat societatea deținută de către .. că renunța la contractul semnat.

24. Petenta apreciază că un rol important în cele întâmplate l-a avut calitatea de jurnalist de investigație a soțului său care ar fi publicat articole referitor la implicarea domnilor .. și .. într-un caz de retrocedare a unui teren minier precum și despre o serie de articole referitoare la activitatea primului din Mangalia, de asemenea apropiat al familiei ...

25. Prin precizările făcute, petenta solicită respingerea excepției tardivității arătând a formulat petiția în 26.04.2018 (în fapt 03.05.2018) faptele reclamate fiind cuprinse în perioada 28.04.2017-30.05.2017. Aspectele mai vechi au fost relatate pentru înțelegerea contextului în care a fost formulată petiția.

26. Petenta arată că a depus și o anexă în care sunt prevăzute datele specifice pentru fiecare dintre părțile reclamate.

27. Criteriile au fost enumerate în cuprinsul petiției fiind invocat criteriul refuzului de a-și prezenta demisia precum și criterii secundare (mama unui copil cu TSA) și soția unui jurnalist de investigație. Neloialitatea se referă la faptul că petenta a refuzat să dea o declarație în fals

### **Punctul de vedere formulat de către partea reclamată**

28. Partea reclamată arată faptul că petenta a fost angajată a societății din anul 2009 până în anul 2017, contractul de muncă încetând ca urmare cererii de demisie formulată de către petentă. Funcțiile deținute au fost consilier juridic, director general adjunct și șef de agenție Constanța.

29. Din 2009 societatea s-a extins, în anul 2009 existând o singură agenție în Constanța iar în anul 2017 societatea ajungând să dețină 13 agenții situate în mai multe orașe din țară. În 2017 s-a constatat faptul că în Constanța nu s-au realizat target-urile lunare petenta fiind înștiințată asupra acestui aspect în luna februarie 2017. În 05.05.2017 s-a procedat la sancționarea cu avertisment a petentei fiind realizată și o amplă analiză a agenției analiză nefinalizată întrucât în data de 30.05.2017 petenta și-a înaintat demisia.

30. Ulterior, societatea a primit citația pentru un dosar aflat pe rolul Tribunalului Constanța, prin care aceasta a solicitat: anularea deciziei de avertisment, constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare în temeiul art. 2, alin 7, lit. a și g din OG 137/2000, obligarea publicării în presă a rezumatului hotărârii și obligarea la repararea prejudiciului moral în quantum de 100.000 lei. Ulterior petenta a renunțat la capătul de cerere prin care solicitate înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii arătând că nu mai are calitatea de angajat al societății. Tribunalul, prin sentința pronunțată a admis în parte cererea anulând decizia prin care petenta a fost sancționată cu avertisment respingând restul capetelor de cerere, reținând că petenta nu a făcut trimitere la niciun criteriu de discriminare iar pe de altă parte conduita angajatorului față de petentă nu a

fost determinată de vreunul dintre criteriile prevăzute de art. 2, alin. 5 din OG 137/2000 ci de considerente care țin de legislația muncii. Petenta a formulat apel.

40. Se invoca tardivitatea cu privire la orice fapte de discriminare anterioare datei de 03.05.2017.

41. Se solicită precizarea petiției respectiv ca petenta să indice cu claritate care sunt faptele apreciate ca fiind discriminatorii, la ce date au fost săvârșite faptele respective, care sunt personale care au săvârșit pretinsele fapte discriminatorii precum și criteriile în baza cărora apreciază că a fost discriminată.

42. Nu se poate reține ca si criteriu de discriminare "persoană acuzată în mod nejustificat că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu" și nici acela de "persoană acuzată pe nedrept de lipsă de loialitate".

43. Formulările din petiție sunt vagi, vizând neînțelegeri pe care petenta le-a avut cu persoane din subordinea sa până în luna mai 2017 sau nemulțumiri cu privire la atribuțiile de serviciu pe care le-a îndeplinit. În lipsa acestor precizări se arată că petiția este lipsită de obiect.

44. Cu privire la înregistrările audio se arată că probele au fost obținute cu încălcarea legii și a bunelor moravuri, fiind efectuate fără acordul persoanelor înregistrate, cu scopul de a-și preconstitui probe pentru acțiunea pe care intenționa să o formuleze și pentru prezenta petiție. Urmare înregistrărilor depuse în dosarul pe rolul Tribunalul Constanța s-a constatat faptul că petenta avea telefonul în birou care înregistra ore întregi.

45. Pe fondul petiției se apreciază că pretinsa discriminare ar trebui raportată exclusiv la raporturile societății cu petenta, nu și în ceea ce privește activitatea societății în general. Modul în care sunt stabilite target-urile reprezintă o chestiune care vizează modul de funcționare al societății. Pentru agenția Constanța target-urile au fost aceleași și în anul 2016 și în anul 2017.

46. Cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare, aceasta nu poate reprezenta o faptă de discriminare fiind aplicabile prevederile Codului Muncii. Petenta nu și-a manifestat nicio nemulțumire cu privire la target-uri până la data sesizării Tribunalului Constanța, în luna mai 2017.

47. Se arată că toți angajații întocmesc rapoarte de activitate, fiind de altfel o activitate prevăzută în fișa de post.

48. În luna mai, ca urmare a unei analize efectuate, s-a constatat faptul că petenta nu a semnat contractele de credit, sarcină ce îi revenea. Inițial a refuzat să le semneze însă ulterior a procedat la semnarea acestora. O altă atribuție a sa consta în menținerea în ordine a documentelor societății. Petenta a refuzat să mai colaboreze cu personalul din subordine, conducerea societății numind o altă persoană care să se ocupe de activitatea de creditare.

49. Se mai arată faptul că petenta își aranja încheierea unui alt contract de muncă la o societate concurentă, a menționat că urmează a ataca orice act juridic emis de către societate și a solicitat acordarea de 3-6 salarii compensatorii. De asemenea a sesizat ITM Constanța fiind efectuat un control din care a reieșit faptul că petenta nu este hărțuită de societate și nu se pot reține nici aspectele referitoare la lipsa scaunului.

50. Faptele prezentate ca acte discriminatorii sunt în realitate atribuții de serviciu (întocmirea de rapoarte lunare, semnarea de contracte, îndosărierea și opisarea documentelor) ori consecințe a neîndeplinirii sarcinilor de serviciu (deciția de sancționare).

51. Cu privire la susținerile petentei potrivit cărora își desfășura activitatea într-o "gheretă" se arată că spațiile de lucru sunt mobilate și echipate modern pentru toți angajații, fiind efectuate și verificări de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța care a constatat faptul că nu s-a putut constata existența vreunei agresiuni asupra petentei, aceasta având asigurate toate condițiile pentru desfășurarea activității.

52. Referitor la starea de sănătate a fiului petentei aceasta a fost cunoscută de o singură persoană S.C. care a avut o atitudine de îngrijorare și colegială, atitudine recunoscută de către petentă în interogatoriul depus în dosarul aflat pe rolul Tribunalului Constanța și nici măcar aceasta nu a putut preciza în ce fel a fost discriminată din cauza stării de sănătate a fiului său.

53. Cu privire la calitatea de jurnalist, acesta își desfășoara activitatea profesională de mulți ani iar în anii anteriori 2014-2015, a scris articole similare celor prezentate în petiție; din informațiile deținute soțul petentei nu a publicat articole cu privire la activitatea societății. Articolele la care face referire petenta au legătură cu activitatea desfășurată de ..., caz puternic mediatizat în presa constănțeană iar societatea nu a mai colaborat cu această persoană din anul 2013. De altfel dl. .. este o persoană publică, cu o activitate cunoscută pe plan local iar apărarea reputației acestuia nu este în sarcina societății.

54. Se solicită să se constate că nu se poate reține săvârșirea unor fapte de discriminare de către reclamată, iar demisia petentei a intervenit după negocierea unui contract de muncă cu o altă societate și după ce formulase plângere la Tribunalul Constanța și aprecia că deține toate probatoriile pentru a câștiga.

55. Prin concluziile scrise formulate se arată că societatea nu a fost informată despre starea de sănătate a fiului petentei și nici nu a solicitat acordarea unor condiții de muncă speciale (program de muncă diferit, concedii fără plată). Singurul concediu medical pentru îngrijire copil, a fost în cursul anului 2015, diagnosticul fiind de faringită și amigdalită acută. În această situație au fost și alți angajați societatea nefiind informată că vreunul dintre salariații societății ar avea în îngrijire vreun copil cu dizabilități, întârziere în dezvoltare ori altă problemă mai specială de sănătate.

56. Cu privire la distribuirea de materiale promoționale se arată că și alți șefi de agenții au fost implicați (în Ploiești). Referitor la deplasarea de la București, din luna februarie 2017, aceasta a avut drept scop analizarea activității agenției din Constanța și identificarea unei soluții.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

57. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la fapte de discriminare, săvârșite de către partea reclamată fiind invocate mai multe criterii de discriminare printre care refuzul de a-și prezenta demisia, acuze privind neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, starea de sănătate a fiului său precum și activitatea profesională, cea de jurnalist de investigație, a soțului petentei.

58. 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 excepțiilor invocate de către partea reclamată și anume: excepția tardivității, excepția lipsei de obiect precum și excepția inadmisibilității probelor înaintate C.N.C.D.

59. Dezbătând excepția tardivității, Colegiul director constată faptul că petenta face o prezentare mai amplă însă acțiunile reclamate se încadrează în termenul de un an, cerință expres prevăzută de art. 20 din O.G. 137/2000 motiv pentru care va respinge excepția invocată.

60. Referitor la excepția lipsei de obiect a petiției, Colegiul director apreciază că petiția cuprinde toate elementele necesare, urmând a proceda la respingerea excepției invocate de către partea reclamată.

61. Cu privire la înregistrarea audio depusă la dosar Colegiul urmează a o menține, aceasta fiind utilă și pertinentă cauzei. Potrivit art. 20, alin. 6 *Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a*

dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, **inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.**

62. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

63. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații 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. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

64. 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.

65. În speță, petenta arată faptul că este discriminată și hărțuită la locul de muncă, fiind invocate mai multe criterii și anume refuzul de a-și prezenta demisia, acuze privind neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, starea de sănătate a fiului său precum și activitatea profesională, cea de jurnalist de investigație, a soțului petentei .

66. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.

67. În situația petentei, Colegiul director reține că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, de natură a pune în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentei, sunt corelative, în primul rând, exercitării raporturilor de serviciu, indisolubil legată de calitatea deținută.

68. Chiar și în aceste condiții nu s-ar putea reține o legătură de cauzalitate între criteriile invocate și faptele sesizate. Principalul criteriu invocat de către petentă este acela al refuzului de a-și prezenta demisia pentru motive care nu îi sunt imputabile. Chiar dacă nu poate fi primit ca un criteriu veritabil, din probatoriul depus la dosar nu a reieșit o legătură de cauzalitate dintre acest criteriu și faptele reclamate. De asemenea nu există o legătură de cauzalitate nici între acuzele aduse petentei cu privire la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu și presupusul tratament discriminatoriu. Cât privește starea de sănătate a fiului petentei aceasta nu a fost cunoscută decât de un angajat al societății, societatea reclamată neputând să o discrimineze pe petentă având la bază un criteriu necunoscut acesteia. Cu privire la calitatea de jurnalist de investigație a soțului petentei, acesta a desfășurat activitatea pe toată perioada în care petenta și-a desfășurat activitatea în cadrul societății reclamate, colegiul director constatând și cu privire la acest criteriu că nu se poate reține o legătură de cauzalitate.

69. 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 o constituie existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

70. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

71. 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 către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției tardivității invocate de către partea reclamată.
2. Respingerea excepției lipsei obiectului, excepție invocată de către partea reclamată.
3. Admiterea probatoriului administrat de către petentă.
4. Cu privire la fondul petiției, faptele prezentate nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

### **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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

Data redactării: 24.10.2019  
Motivată/redactată – T.S./R.B.

**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.