



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 875
din data de 27.11.2019

Dosar nr.: 92/2018

Petiții nr.: 888/16.02.2018

Petentă: Asociația Juriștilor Romi ROMAJUST pentru ..

Reclamat: SC .

..

..

..

Obiect: petenta reclamă că a fost victima unei discriminări pe motiv de apartenență la etnia romă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților
Asociația Juriștilor Romi ROMAJUST pentru ..

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

..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, persoană de etnie romă, reclamă că a fost supusă în repetate rânduri la jigniri din partea celorlalți colegi.

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. 888/26.02.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1031/26.02.2018 au fost citate părțile reclamate și martorii indicați de petentă (la locul de muncă), pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 15.03.2018.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost prezente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 1441/15.03.2018 partea reclamată SC .. depune punct de vedere și înscrisuri (note scrise ale martorilor indicați de petentă) care este comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1706/27.03.2018, petenta depune înregistrări a convorbirilor dintre aceasta și martora ... Prin adresa înregistrată sub nr. 1793/29.03.2018 se

solicită petentei transcript-ul înregistrărilor de pe cd, precum și numele, domiciliul sau reședința martorilor indicați în petiție. Petenta răspunde la solicitare prin adresele înregistrate sub nr. 2159/16.04.2018 și nr. 3368/04.06.2018.

10. Prin adresele înregistrate sub nr. 3852/14.06.2018 sunt citate părțile și martorii indicați de petentă (la domiciliu), pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 26.06.2018

11. Partea reclamată depune note scrise înregistrate sub nr. 4152/26.06.2018, nr. 4153/26.06.2018 și nr. 4154/26.06.2018 care sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 4213/28.06.2018.

12. În urma ședinței de audieri din data de 26.06.2018, se comunică părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4212/28.06.2018, cd-ul cu înregistrările convorbirilor dintre petentă și martora ..., precum și transcript-ul acestor convorbiri. Aceasta depune în scrisuri prin care arată că a comunicat și martorelor .. și ... cd-ul și transcript-ul cu înregistrările convorbirilor.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

13. Prin petiția înregistrată sub nr. 888/16.02.2018, petenta .. prin împuternicit Asociația ROMAJUST, reclamă o serie de incidente pe perioada derulării contractului de muncă, în perioada 15.09.2017 - 03.01.2018 și solicită constatarea și sancționarea contravenției prevăzută de art. 15 din O.G. 137/2000 săvârșită de către angajați ai SC .., iar pe lângă aplicarea amenzii contravenționale, să se dispună obligarea părții care a săvârșit fapta să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

14. Petenta a fost angajată în funcția de manager cu clienții băncii la SC .. în perioada 14.09.2017 - 03.01.2018, dată la care i-a încetat contractul individual de muncă așa cum rezulta din Notificarea nr. 1/03.01.2018.

15. Încă de la angajare, petenta susține că a fost primită cu ostilitate de către managerul punctului de lucru din ..., partea reclamată .., care a refuzat să întocmească în mod corect documentele ce priveau deducerea fiscală pentru copiii aflați în întreținere.

16. Pe tot parcursul activității, partea reclamată a avut un comportament neadecvat, ostil față de petentă, vorbindu-i pe un ton răstit, dându-i sarcini de lucru care excedeau fișei postului, refuzând orice colaborare în îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Același comportament inadecvat l-au avut și celelalte două persoane ... și ..., comportament manifestat prin jigniri adresate petentei în prezența clienților băncii, prin interdicția expresă de a veni îmbrăcată în fustă la serviciu sau prin obligarea acesteia de a le prelua și executa sarcinile de serviciu. Se făceau glume cu tenta rasială, se comenta cu voce tare în prezența clienților băncii în legătură cu apartenența petentei la etnia romă, se făceau în mod frecvent referiri la culoarea pielii, la modul de a se îmbrăca, la tonalitatea vocii.

17. În data de 29.11.2017, în prezența unei cliente a băncii, partea reclamată a ridicat tonul la petentă, i-a aruncat agenda pe jos și a dispus unei alte angajate – ... - să-i desfacă de îndată contractul individual de muncă. Despre acest incident petenta a informat telefonic șefii ierarhici superiori – ... și ...- ceea ce a determinat-o pe partea reclamată să renunțe la ideea de a o concedia.

18. Concedierea a avut loc în data de 03.01.2018, dată de la care postul ocupat de petentă a fost luat de ..., iar postul ocupat de aceasta a fost luat de partea reclamată .., în locul acesteia fiind numită o altă persoană ca manager al punctului de lucru. În data de 4 sau 5 ianuarie 2018, într-o discuție avută de petentă cu un angajat al aceleiași punct de lucru (...) acesta i-a relatat ca partea reclamată i-a spus ca a concediat-o, întrucât “nu puteam permite să rămână o țigancă în birou”.

19. Petenta depune înregistrări din care rezultă că s-au exercitat presiuni de către conducerea societății asupra martorilor propuși, iar declarațiile au fost scrise la dictarea și presiunea conducerii.

20. Se solicită citarea martorilor ... și ... la domiciliu și nu la locul de muncă.

21. Se depun înscrisuri, cd-uri, transcript.

Susținerile părții reclamate

22. Prin adresa nr. 1441/15.03.2018, partea reclamată solicită respingerea petiției ca neîntemeiată având în vedere că petenta a fost angajata societății desfășurându-și activitatea în punctul de lucru al Mun. ... în 2 perioade: în perioada 31.07.2017 - 23.08.2017, în funcția de agent vânzări, în baza Contractului Individual de Muncă nr. 2832/28.07.2017, contract încheiat pe perioada determinată și încetat la solicitarea acesteia, la data de 23.08.2017 și în perioada 15.09.2017 - 03.01.2018, în funcția de Manager relații cu clienții, în baza Contractului Individual de Muncă nr. 3054/14.09.2017, contract încetat în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul Muncii, în perioada de probă, conform Notificării privind încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

23. Decizia de a fi angajată cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, în funcția de manager relații cu clienții, a aparținut angajatorului, la inițiativa ..., care, cunoscând-o din relațiile de muncă anterioare și cunoscându-i și problemele personale a considerat oportun să-i acorde șansa unui loc de muncă mai bun. Aceasta oportunitate s-a ivit în contextul în care, în luna septembrie 2017 s-a eliberat un post de manager de echipe în cadrul biroului, post care s-a oferit petentei. Potrivit Minutei de informare, anexă la Contractul individual de muncă nr. 3054/14.09.2017, perioada de probă a fost stabilită la 120 de zile calendaristice. Înainte de expirarea acestei perioade, în contextul unor schimbări organizaționale la nivel de companie, s-a luat și decizia încetării contractului de muncă al petentei.

24. La scurt timp după comunicarea acestei decizii, petenta a sesizat CNCD, prin care reclama o serie de incidente care pretinde ca au avut loc pe toată perioada cât a fost angajată, indicând în acest sens doar perioada derulării celui de-al doilea contract de muncă. În privința faptului că petenta a fost primită cu ostilitate de către managerul punctului de lucru, care a refuzat să întocmească în mod corect documentele ce priveau deducerea fiscală pentru copiii aflați în întreținerea, partea reclamată învederează că aceste documente constau în declarații pe propria răspundere, întocmite și semnate de persoana care dă declarația, în speța chiar petenta. Dacă această declarație ar fi fost întocmită de altcineva sau ar fi cuprins informații eronate, petenta nu trebuia să o semneze, prin semnare asumându-și întocmai conținutul ei. Din declarațiile colegilor de muncă rezultă că aceste documente au fost întocmite personal de către petentă, fără nicio implicație din partea conducătorului punctului de lucru, dar au avut cunoștința despre faptul că prima declarație a fost întocmită greșit, dar că, ulterior aceasta problemă a fost remediată.

25. În ceea ce privește comportamentul neadecvat, aceste fapte nu sunt susținute cu dovezi, mai mult, din declarațiile martorilor propuși de petentă reiese chiar contrariul celor invocate, în sensul în care, din cuprinsul acestora reiese că petenta s-a bucurat de tot sprijinul colegilor săi în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, beneficiind, în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, de singurul autoturism alocat biroului, pe care îl împărțea cu partea reclamată

26. Dacă au existat discuții între colegi sau cu superiorul sau ierarhic, acestea au fost de natura strict profesională și au fost generate de modul în care petenta și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu sau s-a comportat cu colegii, existând situații în care aceasta a fost cea care a provocat certuri în birou. Niciuna din declarațiile martorilor nu susține afirmațiile petentei cu privire la existența vreunui comportament care să poată fi interpretat ca discriminatoriu pe motiv de apartenență la etnia romă.

27. În privința episodului care a avut loc în data de 29.11.2017 când managerul de birou de la acea data a ridicat tonul la petentă, i-a aruncat agenda pe jos și a solicitat unui alt angajat să-i desfacă contractul de muncă, partea reclamată susține că desfacerea contractului de

muncă nu era în atribuțiile dnei ... - care avea funcția de casieră, iar niciuna din acțiunile părții reclamate deși regretabile și de nejustificat, nu se încadrează în prevederile art. 2 alin 1 din OG 137/2000. Totodată, din declarațiilor martorilor, inclusiv din cea a clienței care se afla în sediu la acea dată, reiese ca acest episod ar avut loc într-un birou separat, iar nu în spațiul destinat lucrului cu publicul, discuția având ca subiect modul în care petenta își îndeplinea sarcinile de serviciu în ultima perioadă, precum și comportamentul neadecvat al acesteia față de ceilalți colegi.

28. Petenta încearcă să sugereze faptul ca a fost concediată pe motiv că ar aparține etniei rome, invocând în sprijinul acestei afirmații o pretinsă discuție purtată între dl. ... - angajat în funcția de agent vânzări și partea reclamată, prin care aceasta din urma ar fi menționat că ar fi concediat-o pe petentă pe motiv că "nu putem permite să rămână o țigancă în birou". Petenta invocă o discuție la care nu a participat și care de altfel, din declarațiile martorilor, rezultă că nici nu ar fi avut loc.

29. La data încetării contractului de muncă, petenta se afla în perioada de probă, iar decizia de încetare a contractului individual de muncă al acesteia a fost întemeiată pe dispozițiile art. 31, alin. (3) din Codul Muncii, conform căruia "Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia."

30. Cu privire la afirmațiile petentei că asupra martorilor propuși s-au exercitat presiuni, iar declarațiile au fost scrise la dictarea și presiunea conducerii, partea reclamată învederează că au fost efectuate verificări pentru stabilirea situației de fapt cu privire la cele invocate de petentă. În cadrul acestora au fost purtate discuții cu angajații punctului de lucru, în mod special, cu cei direct implicați și citați în dosar ca martori. La solicitarea unora dintre ei, referitoare la modul în care ar trebui să arate o declarație de martor, în condițiile în care aceștia și-au manifestat opțiunea de a nu se prezenta personal la termen, dat fiind și faptul ca acest lucru presupunea deplasarea în alt oraș, lipsa de la serviciu, etc., având totodată posibilitatea trimiterii unor declarații scrise, în caz de neprezentare, li s-a comunicat ce date ar trebui sa cuprindă un astfel de document - ex: sa indice instituția căreia se adresează, numărul de dosar, datele de identificare complete ale declarantului, semnătură și data. Declarațiile persoanelor citate ca martori, existente la dosar, reprezintă întocmai afirmațiile acestora și nu au fost făcute "la dictare", cum sugerează petenta.

31. Petenta nu a formulat plângere în instanță împotriva notificării de încetare a contractului de munca, ci a înaintat Tribunalului Prahova o acțiune în pretenții prin care solicită contravaloarea orelor suplimentare efectuate în cele aproximativ 3 luni și jumătate în care a fost angajată ca și manager de echipe.

32. Se depun înscrisuri (declarații, note scrise ale martorilor petentei care nu susțin afirmațiile petentei).

V. Motivele de fapt și de drept

33. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta reclamă o serie de incidente pe perioada derulării contractului de muncă, victima unei discriminări pe motiv de apartenență la etnia romă.

34. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției 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. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

35. 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 în orice alte domenii ale vieții publice.”*

36. 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.

37. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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.

38. 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.

39. 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 reclamate.

40. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: art. 2 alin. 1.... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,

41. Colegiul director constată că s-au identificat mai multe capete de cerere și anume: desfacerea contractului de muncă al petentei pe motiv că aparține etniei rome și afirmațiile părții reclamate asupra petentei. Colegiul director trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriul invocat în cauză.

42. Cu privire capătul de cerere privind presupusul act de discriminare de încetare a raporturilor de muncă, Colegiul director reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura luată de angajator, de încetare a contractului de muncă, a fost ca urmare a faptului că petenta nu făcea față cerințelor postului pe care îl ocupa, nicidecum din cauza faptului că era de etnie romă. Conform prevederilor art. 31 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, angajatorul poate înceta oricând, în perioada de probă, raporturile de muncă cu angajatul, fără a fi necesară motivarea acestei măsuri și fără a fi nevoie de acordarea unui preaviz.

43. În consecință, în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, 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 criteriul invocat de petentă și presupusele fapte de discriminare reclamate.

44. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Astfel, adresarea de jigniri și/sau epitete aduse petentei, trebuie analizate în contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora.

45. Atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

46. Cu privire capătul de cerere privind afirmația discriminatorie la adresa petentei, “nu putem permite să rămâna o țiganca în birou”, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, analizând susținerile părților reclamate, ale martorilor, a înscrisurilor depuse la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul director apreciază că aceasta are un caracter

discriminatoriu, care aduce atingere demnității petentei. Mai mult, termenul de “țigancă” este folosit în sens peiorativ.

47. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de **art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată** și decide sancționarea părții reclamate cu avertisment conform **art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare**.

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. Pentru capătul de cerere privind încetarea raporturilor de muncă, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale 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 și presupusele fapte de discriminare*;
2. Pentru capătul de cerere privind afirmația “nu putem permite să rămână o țigancă în birou”, aspectele sesizate reprezintă discriminare, potrivit **art. 2 alin. (1) și art. 15 din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
3. Sancționarea părții reclamate cu *avertisment*, potrivit **potrivit art. 5 alin. (2) lit. a) și art. 7 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001** privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 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

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehnoredactată 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.