



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 335 din 15.06.2022

**Dosar nr.:** 981/2021

**Petiția nr.:** 9147/06.12.2021

**Petent:**

**Reclamată:** Ameropa Grains S.A.

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

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Ameropa Grains S.A - SCA Popovici Nițu Stoica & Asociații: București, Calea Dorobanți nr. 239, etaj 6, sector 1

#### II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 9291/16.12.2022 și 9521/16.02.2022 a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

5. Petentul, salariat al reclamatei cu o vechime de peste 10 ani, cu o conduită ireproșabilă și rezultate profesionale excelente, se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama că este hărțuit și discriminat de angajator, începând cu 13 octombrie 2021.

6. Astfel, petentul descrie faptul că, în perioada 6-8 octombrie 2021, aflându-se în deplasare în interes de serviciu în Danemarca, a fost informat că, la nivelul Grupului Ameropa, există suspiciuni și neclarități cu privire la achiziționarea de către acesta în interes personal a unor imobile de la un partener al Ameropa.

7. Petentul, în virtutea relației de 10 ani cu angajatorul său, susține că avea așteptări să fie invitat la o discuție clarificatoare asupra bănuielilor care planau supra sa, înainte să fie aruncate acuzații nejustificate și neîntemeiate. În lipsa acestei oportunități, din proprie inițiativă, a decis să discute cu Directorul General al Societății pentru a clarifica zvonurile, inclusiv pentru a furniza reclamatului orice documente aferente. Directorul



General al Societății, în cadrul discuției purtate, nu i-a confirmat existența respectivelor suspiciuni, însă l-a asigurat că va transmite mai departe către CEO-ul Grupului Ameropa cele discutate, inclusiv asupra faptului că petentul este deschis să furnizeze în mod transparent orice informații sau documente necesare pentru a eluda orice fel de suspiciuni cu privire la fapte cu potențial conflict de interese.

8. Cu toate acestea, petentul susține că, la scurt timp după această discuție, petentului i s-a solicitat în mod abuziv, nelegal și fără a i se furniza vreo explicație, să predea instrumentele de lucru, telefonul și laptopul de serviciu și, respectiv, să meargă acasă, până la o notificare contrară. Petentul susține că, în lipsa unei justificări legale, și-a exprimat, în mod expres și clar, intenția și dorința de a-și continua activitatea de muncă în cadrul reclamatei, inclusiv în condițiile în care nu exista nicio decizie legală emisă din partea angajatorului care să ateste vreo încălcare sau faptă greșită imputabilă.

9. Cu toate acestea, petenta susține că reclamata a continuat să îi restricționeze abuziv și nelegat dreptul la muncă. Astfel, după aproximativ o săptămână în care a fost ținut în expectativă, petentul a fost invitat la o discuție „amiabilă” la București, la care a participat Directorul General și un avocat al societății. Deși, inițial, petentul a anunțat că va fi prezent la întâlnire cu un avocat pentru a pune capăt ostilităților și stării de incertitudine dintre părți, acesta a renunțat la serviciile de asistență ale unui avocat, fiindcă fusese rugat să se prezinte singur, sub pretextul de a nu da o notă agresivă acestor discuții.

10. În cadrul întâlnirii, petentul susține că nu s-au discutat pretensele suspiciuni care au declanșat starea conflictuală, ci i s-a solicitat imperativ încetarea relației de muncă, din pricină că s-ar fi format un sentiment de neîncredere.

11. Întrucât sentimentul de neîncredere era reciproc și luând în considerare modul de gestionare a situației după 10 ani de muncă în cadrul reclamatei, petentul a luat în calcul încetarea de comun acord a colaborării, în condiții legale și rezonabile.

12. În continuare, petentul precizează că i s-a pus în vedere să semneze un acord de încetare „standard”, acord pregătit în prealabil de respectivul avocat al societății. Petentul susține că ar fi solicitat ca propunerea respectivului proiect de acord să îi fie transmis pe e-mail, pentru a avea posibilitatea de a se sfătui cu un specialist, înainte de a semna un astfel de document. Întrucât această propunere a fost, în mod categoric și nejustificat refuzată, petentul a agreeat să primească de la Directorul General al Societății, la Constanța, o copie tipărită a respectivului proiect. După primirea respectivei copii, atât Directorul General al Societății, cât și avocatul mai sus menționat l-ar fi sunat pe petent, solicitându-i să semneze respectivul document în forma inițială și cât mai repede pentru că, în caz contrar, „oferta” nu va mai fi valabilă.

13. În urma analizei acordului de încetare propus, petentul a revenit cu propuneri punctuale de modificare și completare, legale și rezonabile, întrucât acesta susține că nu a putut accepta clauze referitoare la renunțarea la orice drepturi sau la restricționarea abuzivă a dreptului la muncă prin asumarea unor obligații stipulate de neconcurență. Totodată, petentul susține că a menționat, în mod expres, că este deschis și flexibil cu privire la respectivele propuneri de modificare și completare a respectivului acord, în special cu privire la aspectele financiare. Cu toate acestea, petentul a precizat că, la câteva zile distanță, a primit o convocare la ședința de cercetare disciplinară, în data 01.11.2021.

14. Față de cele pe care le-a prezentat petentul mai sus, acesta concluzionează că este evident faptul că reclamata a avut unica intenție de a-l elimina, nicidecum să lămurească vreo situație sau să negocieze în condiții legale și rezonabile un acord de încetare a raportului de muncă.

15. La data de 8 noiembrie 2021, considerându-se profund nedreptățit, petentul susține că a transmis către reclamată o notificare privind încălcarea drepturilor sale și hărțuirea la locul de muncă, prin care a expus abuzurile comise până la acel moment de către angajator la adresa sa și, respectiv, a solicitat să i se pună la dispoziție o serie de documente pentru cercetarea disciplinară.

16. La data de 09.11.2021, reclamata i-a transmis o notificare de amânare a ședinței de cercetare disciplinară pentru data de 10.11.2021, deși era programată și nu exista nicio justificare concretă pentru amânarea sa.

17. Deși petentului i-a fost restricționat dreptul fundamentat la muncă fiind izolat de restul colegilor, inclusiv prin excluderea de pe grupurile de WhatsApp unde în mod obișnuit coordona și discuta cu echipele sarcinile de muncă, acesta susține că a continuat să respecte dispozițiile interne ale Societății.

18. La data de 21.11.2021, petentul a transmis Societății un e-mail prin care a precizat că va reveni la birou la data de 22.11.2021 pentru a-și desfășura activitatea, având în vedere că, potrivit programării stabilite în acest sens de către angajator, în respectiva săptămână, trebuia să își desfășoare activitatea la birou, solicitând să se înceteze orice abuzuri și neegalități, inclusiv să i se asigure, conform obligațiilor care revin reclamatei în calitate de angajator, condițiile necesare exercitării efective a dreptului la muncă în cadrul Ameropa, conform contractului individual de muncă în vigoare încheiat cu societatea.

19. La data de 22.11.2021, petentul susține că la prezentarea la sediul angajatorului, Directorul General al Societății i-a comunicat că „nu este de acord” să vină la birou și să își desfășoare, în general, activitatea corespunzătoare postului ocupat, solicitându-i se să părăsească de îndată sediul companiei, contrar faptului că nu exista niciun temei legal și/sau contractual în baza căruia să i se impună acest lucru (nu i s-a permis nici măcar să își salute colegii din subordine). Ba mai mult decât atât, la aceeași dată, societatea i-a trimis un e-mail, menționând din nou că, până la clarificarea presupuselor fapte care pot constitui abateri disciplinare, petentului îi este interzis accesul în incintă/nu este „necesar” să își desfășoare activitatea ca salariat al societății. Considerând lipsită de temei legal, abuzivă, excesivă și discriminatorie această măsură adoptată de reclamată, la data de 23 noiembrie 2021, petentul s-a prezentat la sediul societății cu un executor judecătoresc pentru a constata interzicerea accesului în incintă, ocazie cu care a fost întocmit un proces-verbal. Cu această ocazie petentului i s-a comunicat chiar de către paznicul clădirii faptul că poate intra în clădire doar dacă își programează o audiență cu Directorul General al reclamatei.

### **Sușținerile reclamatei**

20. Reclamata precizează, în punctul de vedere depus, că își desfășoară activitatea în domeniul comerțului de cereale, fiind una dintre cele mai mari companii de profil de pe piața din România. Ameropa Grains SA este membră a Grupului Ameropa, producător de îngrășăminte și distribuitor de cereale și alte inputuri pentru agricultură cu prezență

internațională, a cărei activitate își are originile în secolul XVIII.

21. Petentul a fost salariatul reclamatei, având funcția de Director Comercial. În cursul lunii octombrie 2021, reclamata a fost informată despre posibila săvârșire de către petent a unor fapte îngrijorătoare, deosebit de grave, incompatibile cu un rol de conducere în cadrul societății, ce ar fi putut constitui abateri disciplinare (încălcarea de către salariat a prevederilor Codului de conduită care interzice, printre altele, conflictul între interesele Societății și cele ale terțelor persoane cu care societatea este în raporturi de afaceri). În concret, reclamata susține că a fost informată despre faptul că petentul ar fi achiziționat, în scop personal, mai multe apartamente de la cel mai important furnizor de cereale al Societății. În acest context, reclamata susține că fără a-l discrimina sau hărțui moral pe petent, la momentul sesizării inițiale privind posibila săvârșire a acestor fapte deosebit de grave, adică din data de 13.10.2021, reclamata a solicitat acestuia ca temporar, până la clarificarea aspectelor relevante în legătură cu aceste posibile abateri, să predea instrumentele de lucru care erau apte a fi folosite de acesta în scopul impietării aflării adevărului și să nu își mai îndeplinească atribuțiile tot pentru a nu împiedica aflarea adevărului, fără a se aduce însă atingere în niciun fel drepturilor salariale și celorlalte drepturi contractuale ale petentului.

22. Reclamata menționează că așteptarea sa era că această situație de fapt să dureze maximum câteva zile, până la elucidarea a ceea ce aceasta considera, la acel moment, a fi o faptă singulară, cu potențial de a fi reținută în sarcina petentului ca abatere disciplinară.

23. Abordarea descrisă mai sus a fost generată de nevoia de a proteja interesele reclamatei căci, în măsura în care s-ar fi dovedit adevărată, fapta petentului de a achiziționa (cu titlu personal) de imobile de la cel mai important furnizor de cereale al societății ar fi creat o stare de pericol pentru reclamată, ridicând serioase semne de întrebare cu privire la capacitatea petentului de a lua deciziile corecte din punct de vedere economic pentru angajator. Această situație era una foarte serioasă și prin prisma faptului că petentul ocupa postul de Director Comercial, conducând întreaga politică comercială a reclamatei și fiind principalul decident, între altele, în relație cu furnizorul în cauză (stabilind toate condițiile de achiziție, în special termenii financiari ai tranzacțiilor).

24. Reclamata, asigurându-se că petentul nu este prejudiciat în niciun fel, până la clarificarea situației de fapt aduse la cunoștința sa, a achitat toate drepturile salariale convenite petentului, adică a achitat în întregime salariul de 62.874 lei brut/lunar, permițând totodată petentului să utilizeze autoturismul de serviciu.

25. Reclamatul precizează că anterior ședinței de cercetare disciplinară, convocată pentru data de 10.11.2021, părțile au avut o întâlnire în București. În cadrul acestei întâlniri, dată fiind gravitatea potențialului conflict de interese, reclamata a evocat petentului posibilele scenarii de lucru, anume posibilitatea efectuării și finalizării cercetării disciplinare, cât și posibilitatea încetării Contractului de muncă prin acordul părților.

26. În cadrul acestei întâlniri informale, petentul a recunoscut că avusese legături comerciale personale cu cel mai important furnizor al Societății, deci că exista o încălcare gravă a Codului de conduită al angajatorului. Astfel, raporturile de muncă erau deja afectate. În acest context, având în vedere interesul petentului de a exploata

variantele încetării amiabile a contractului de muncă, reclamata i-a comunicat acestuia o propunere de acord de încetare a contractului de muncă. Salariatul a solicitat un pachet financiar exorbitant, aproximativ 242.000 euro pentru încetarea raporturilor de muncă, condiție inacceptabilă pentru reclamată, cu atât mai mult cu cât existau indicii puternice că petentul săvârșise fapte grave, de natură a deteriora ireparabil încrederea societății și de a afecta interesele și patrimoniul acesteia.

27. Ulterior întâlnirii informale care a avut loc în București, reclamata precizează că a fost informată cu privire la alte situații săvârșite de petent, cu potențial de a fi încadrate ca abateri disciplinare grave posibile situații de conflict de interese vizând interpuși ai unei societăți deținute de soția petentului, până la încălcarea a diverselor norme interne cu ocazia încheierii de contracte comerciale cu furnizori sau alți parteneri comerciali ai societății, potențial generatoare de prejudicii financiare însemnate pentru societate. Această situație de fapt a culminat cu dezvăluirea (în cadrul ședinței de cercetare disciplinară din 07.12.2021), chiar de către petent, a unei alte fapte de o gravitate extremă, constând în crearea de către acesta a unei rețele interne de raportare zilnică de date false despre tranzacțiile reclamatei cu cereale către biroul de trading din Lausanne al Grupului Ameropa.

28. În aceste condiții, reclamata susține că a fost nevoită să amâne cu câteva săptămâni prima ședința de cercetare disciplinară pentru a investiga 8 presupuse abateri disciplinare distincte și, la data de 22.12.2021, reclamata a fost nevoită să deruleze o nouă cercetare disciplinară față de dezvăluirea raportărilor false organizată de către petent, faptă adusă la cunoștința reclamatei de către petent în cadrul ședinței din 07.12.2021.

29. Reclamata precizează că, în acest fel, o situație care ar fi trebuit să dureze câteva zile a sfârșit prin a se întinde pe durata mai multor săptămâni, pe măsură ce numărul și gravitatea faptelor au căpătat o amploare fără precedent pe care reclamata nici nu a anticipat-o și nici nu ar fi putut-o anticipa.

30. În explicarea faptului că acțiunile reclamatei nu au avut nici ca scop, nici ca efect discriminarea/hârțuirea petentului, acestuia i-a fost comunicat în scris că dreptul angajatorului de a cerceta disciplinar salariatul ar fi fost imposibil de exercitat, fiind impietat total și grav prin prezența acestuia la locul de muncă și prin exercitarea, în continuare, de către acesta a raporturilor de muncă. Reclamata a luat această măsură de minimă protecție a drepturilor societății. În dovedirea acestui aspect reclamata precizează că petentul a beneficiat pe toată durata respectivă de plata integrală a drepturilor salariale, că nu i s-a solicitat acestuia decât predarea instrumentelor de lucru care aveau aptitudinea de a fi folosite acesta pentru a impieta cercetarea disciplinară, adică laptopul și telefonul de serviciu, că nu i s-a solicitat autoturismul de serviciu care este unul de lux, acesta fiind predat decât ulterior comunicării Deciziei de desfacere disciplinară a Contractului de muncă, la data de 11.01.2022.

31. Reclamata susține că o dovadă a faptului că aceste precauții adoptate de angajator au fost întemeiate, o reprezintă faptul că, subsecvent celor două proceduri de cercetare disciplinară, reclamata a constatat că majoritatea faptelor cercetate au reprezentat abateri disciplinare grave, fiind emisă Decizia de încetare disciplinară a Contractului de muncă nr. 10336DG/06.01.2022.

32. Reclamata concluzionează că față de petent nu s-au săvârșit fapte de discriminare

și de hărțuire, măsurile de restricționare a accesului petentului la instrumentele de lucru au fost luate în scopul exclusiv de a proteja angajatorul în fața stării de pericol ce ar fi fost reprezentată de continuarea săvârșirii de către acesta a faptelor deosebit de grave (unele dintre ele, cele mai grave, fiind săvârșite în mod continuu) ce au făcut obiectul cercetărilor disciplinare. Reclamata susține că nu a adoptat aceste măsuri ca rezultat al unei acțiuni abuzive, ci întemeindu-le în mod legitim pe dreptul angajatorului de a lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, conform art. 45 din Constituție și pe dreptul prevăzut de art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii de a stabili organizarea și funcționarea unității. Mai mult, aceasta precizează, totodată, că nu a prejudiciat în niciun fel petentul, măsurile sus-menționate neputând fi considerate „umilitoare” sau de natură a aduce „atingere demnității” acestuia, contrar afirmațiilor din petiție, de vreme ce: la finalul celor două proceduri de cercetare disciplinară s-a constatat că salariatul a săvârșit, într-adevăr, multiple abateri disciplinare grave, reclamata apreciind ca necesară și adecvată desfacerea disciplinară a Contractului de muncă; reclamata a gestionat ambele proceduri de cercetare disciplinară în deplină confidențialitate, neefectuând niciun fel de comunicare către alți salariați sau către terțe persoane de natură a fi putut umili sau atinge demnitatea petentului, faptul că petentul a resimțit, probabil, ca neplăcută situația creată neputând echivala în nicio situație cu o culpă a angajatorului.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept**

##### **I. Constituția României**

**Art. 16 (1)** Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

**Art. 41 (1)** Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

##### **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**Art. 2. (1)** 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.

**Art. 5.** Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 [alin. \(1\)](#) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

**Art. 6.** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei

profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

**Art. 7.** - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

33. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

34. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petentul a fost hărțuit sau discriminat de angajator, prin aplicarea unor măsuri administrative, restricționarea exercitării activității profesionale etc. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

35. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- ✓ Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- ✓ 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.
- ✓ Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

36. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

37. 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. Ori,

discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, 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 Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

38. În speța de față, Colegiul director reține că, față de petent, angajat al reclamatei de peste 10 ani, în urma unor suspiciuni privind unele acțiuni întreprinse de el care ar fi prejudiciat angajatorul, începând cu data 13.10.2021, s-au întreprins anumite măsuri administrative și organizatorice, pe care acesta le reclamă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, catalogându-le ca fiind discriminatorii și de hărțuire.

39. Colegiul director, pe baza documentelor depuse la dosar, reține faptul că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare. Totodată, Colegiul director reține că față de petent s-au aplicat anumite măsuri administrative, inclusiv cele de cercetare disciplinară, justificate de faptul că acțiunile petentului ar fi prejudiciat interesele angajatorului. Măsurile adoptate de angajator au fost o consecință a unor abateri grave disciplinare ale petentului, soldate cu desfacerea contractului individual de muncă.

40. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

41. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă

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



**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă criteriu.
2. O copie 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, 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**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae - Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**HALLER István - Membru**

**LAZĂR Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**Data redactării: 16.06.2022**

**M.L./A.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.