



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 569 din 28.09.2022

Dosar nr.: 157/2021

Petiția nr.: 1764/05.03.2021

Petentă:

Reclamată: Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor

Obiect: Petenta, Director al Direcției Economice din cadrul Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor, reclamă o posibilă faptă de hărțuire și discriminare la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor, cu sediul în București, Piața Presei Libere, nr. 1, corp D1, sector 1, cod poștal 013701, reprezentată legal prin Președinte,.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. **1764/22.03.2021** și **2226/22.03.2021** s-a dispus citarea părților pentru data de 14.05.2021 însă, dat fiind contextul epidemiologic, s-au anulat audierile cu prezență fizică la sediul C.N.C.D. și s-a dispus citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, prin adresele cu nr. **2872/14.04.2021**, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Prin adresa nr. **3367/07.05.2021**, partea reclamată și-a exprimat expres consințământul ca soluționarea dosarului să fie făcută în lipsă.

5. Prin adresa nr. **3637/17.05.2021**, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere al părții reclamate și a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 10 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților



Sușinerile petentei

6. Petenta reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. **1764/05.03.2021** o posibilă faptă de hărțuire și discriminare la locul de muncă, respectiv în cadrul Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor.

7. În fapt, în data de 15 februarie 2021 petenta a fost sesizată de personalul din subordine, care i-a comunicat că raportul de evaluare al petentei, cu calificativul „nesatisfăcător”, era afișat la vizierul instituției.

8. Conform petentei, raportul de evaluare conținea date personale, inclusiv note, astfel încât petenta a sesizat persoana responsabilă de etică și persoana responsabilă cu protecția datelor cu caracter personal, însă sesizarea a rămas fără răspuns.

9. Petenta susține că totul a început în mai 2020, când au apărut presiuni asupra sa din partea Președintelui ANSVSA –, pentru a încălca legea prin instigare la fraudă. Petenta susține că a fost hărțuită deoarece s-a opus acestor abuzuri din partea domnului Președinte.

10. În data de 12.10.2020, petenta a făcut mai multe sesizări către instituțiile abilitate, urmare a scoaterii abuzive din birou, când a trebuit să stea pe holurile instituției timp de 4 zile, după care a intrat în concediu medical până la data de 8 februarie 2021, când și-a reluat activitatea.

11. În această perioadă, petenta susține că a fost amenințată cu eliberarea din funcție de către domnul director, lucru pe care l-a și făcut prin raportul de evaluare întocmit în data de 11 februarie 2021, cu încălcarea prevederilor Codului Administrativ.

12. Petenta consideră că evaluarea sa și încetarea raportului de serviciu începând cu data de 22.02.2021 cu preaviz de 30 de zile, s-au făcut cu maximă celeritate înaintea altor colegi, care au funcții de conducere, imediat după un concediu medical de 120 de zile. Cerea de suspendare a Ordinului de încetare a raportului de muncă nr. 576/2021 se afla, la momentul redactării sesizării, pe rolul instanțelor de judecată a Tribunalului București.

13. Petenta precizează că era director în cadrul ANSVSA din anul 2008 și a fost notată întotdeauna cu calificativul „foarte bine”, neavând nicio reținere în Deciziile Curții de Conturi sau alte instituții abilitate de control.

14. În aceeași situație, conform petentei, se află și alți colegi din ANSVSA (secretarul general, directori, șefi serviciu, persoane de execuție) și din instituțiile subordonate. Cazuri de abuzuri au apărut și în presă și au fost trimise și scrisori către Președintele României.

15. În susținerea celor afirmate, petenta anexează material probator prin înscrisuri.

16. Petenta a formulat prin adresa nr. **1301/18.02.2022** concluzii scrise, susținând următoarele:

- Raportul de evaluare fusese afișat public și văzut de întreg personalul plus persoane din afara instituției, fapt pentru care nu era justificată solicitarea de restabilire a situației anterioare;
- Termenele de prezentare a raportului de activitate pentru anul 2020 i-au fost solicitate în aceeași zi cu revenirea sa din concediu medical avut în perioada octombrie 2020 – februarie 2021;
- Comunicarea actelor administrative, care conțin date personale și mai ales punctaje cu note, se poate face pe mai multe căi legale și nu prin afișare publică;

- Evaluarea sa a fost făcută abuziv, discriminatoriu și ilegal, fără a fi respectate prevederile legale și procedurile interne ale instituției din următoarele motive:
 - Petenta nu a achiesat la încălcarea legii;
 - Nu a fost întocmit un referat de evaluare de către evaluator conform procedurii interne PS 10-DRU;
 - Evaluarea a fost făcută fictiv de o comisie de 10 persoane și nu de șeful ierarhic superior, în fapt, nefiind evaluată deoarece a părăsit sala, neîndeplinindu-se condițiile legale de evaluare;
 - Motivarea raportului de evaluare lipsește, invocându-se lucruri generale fără a se menționa documente cu dată și număr;
 - Raportul de evaluare a fost transmis către petentă prin mapa direcției economice și prin căsuța de e-mail de serviciu, deci afișarea lui pe holurile instituției reprezintă un motiv de discriminare și hărțuire din punctul său de vedere.

Sușinerile părții reclamate

17. Partea reclamată a formulat punct de vedere înregistrat sub **nr. 3367/07.05.2021**, înțelegând să invoce, cu prioritate, următoarele **excepții**:

- Excepția obiectului vădit nefondat (art. 33-37 din Ordinul 144/2008 emis de Președintele C.N.C.D. și art. 20 alin. (3) din O.G. 137/2000); reclamata sesizează faptul că petenta nu a solicitat nici îndepărtarea consecințelor faptelor pretinse discriminatorii și nici restabilirea situației anterioare, fapt pentru care partea reclamată apreciază că petiția nu îndeplinește condițiile de admisibilitate, fiind pe cale de consecință inadmisibilă;
- Inadmisibilitatea plângerii raportat la faptul că petiția nu este motivată nici în fapt și nici în drept, ci conține doar susțineri care nu intră în sfera domeniului reglementat de C.N.C.D.;
- În speță, nu este îndeplinit niciunul dintre criteriile de discriminare întrucât, procedura de evaluare precum și înmânarea Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale a fost respectat. În acest sens, conducerea A.N.S.V.S.A. a acordat mai multe termene petentei pentru prezentarea activității desfășurate pe anul 2020, iar la final s-a încercat înmânarea Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, potrivit normelor legale în vigoare. Concluzionând, reclamatul solicită admiterea excepției și respingerea ca inadmisibilă a sesizării.

18. Pe fondul cauzei, partea reclamată solicită respingerea petiției formulate ca neîntemeiată, pentru următoarele considerente:

- Petenta a fost invitată de către conducerea instituției, la data de 09.02.2021, să prezinte Raportul de activitate pentru anul 2020 în vederea evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale. Până la ora 14:30, petenta nu a dat curs invitației;
- Prin urmare, conducerea instituției a stabilit o nouă dată pentru evaluarea petentei, convocând-o în data de 11.02.2021, ora 11:00. Aceste aspecte sunt menționate în procesul verbal nr. 1071/CP/10.02.2021. În data de 11.02.2021, petenta a refuzat să primească raportul de evaluare și a părăsit sala de ședință;

- Ulterior, în data de 12.02.2021, ora 10:45, s-a încercat înmânarea directă a Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, petenta refuzând să îl primească, așa cum rezultă din procesul verbal nr. 417/12.02.2021;
- Potrivit procesului verbal nr. 423/12.02.201, la data de 12.02.2021, ora 13:25 s-a procedat la afișarea Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, la locul de desfășurare a activității funcționarului public.

19. În interpretarea și aplicarea art. 16 alin. (1) și (2) din Constituție, Curtea Constituțională a statuat că principiul egalității în fața legii, presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, de aceea el nu exclude, ci dimpotrivă presupune soluții diferite pentru situații diferite.

20. Așadar, partea reclamată afirmă că principiul egalității în fața legii nu înseamnă uniformitate, astfel încât dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

21. În concluzie, în consecința celor expuse mai sus, reclamata susține că petiția este neîntemeiată și își exprimă expres consințământul pentru soluționarea dosarului în lipsă.

22. Partea reclamată depune la dosar înscrisuri.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

23. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **art. 16 Egalitatea în drepturi:** „(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii:** „(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”.

2. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:

- **art. 2 alin. (1):** „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, apartenența 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. 2 alin. (3):** ”Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”.
- **art. 2 alin. (5):** ”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

Principiile de analiză

24. În conformitate cu dispozițiile **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.

25. De asemenea, art. 33 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor stipulează:

”art. 33: Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

art. 34: (1) Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

art. 35: (1) Colegiul director soluționează excepția după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

art. 36: Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.

art. 37: În situația respingerii excepției prin reținerea obiectului raportat la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, aceasta se motivează odată cu fondul în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

26. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**

- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

27. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

28. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

Aplicarea principiilor la speță

29. În fapt, petenta, Director al Direcției Economice din cadrul Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor, reclamă o posibilă faptă de hărțuire și discriminare la locul de muncă ca urmare a afișării raportului de evaluare, cu calificativul „nesatisfăcător”, la vizierul instituției, prin presiuni asupra sa din partea Președintelui ANSVSA pentru a încălca legea prin instigare la fraudă, refuzul ei de a da curs abuzurilor din partea Președintelui stând la baza unor acte de hărțuire, amenințare cu eliberarea din funcție.

30. Colegiul director ia act de excepțiile invocate de reclamat, respectiv excepția obiectului vădit nefondat și inadmisibilitatea plângerii, excepții care au fost puse în vedere petentei odată cu transmiterea apărării reclamatului către aceasta, prin adresa nr. 3637/17.05.2021, în temeiul prevederilor art. 34 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008.

31. Raportat la excepția obiectului vădit nefondat întemeiată de reclamat pe art. 33 – 37 din Ordinul 144/2008 emis de Președintele C.N.C.D. și art. 20 alin. (3) din O.G. 137/2000, Colegiul decide respingerea acesteia, întrucât nu există o obligație în sarcina petentei de a solicita, prin memoriu, îndepărtarea consecințelor faptelor pretins discriminatorii sau restabilirea situației anterioare, lipsa acestora nefiind *per se* condiții de inadmisibilitate a sesizării înregistrată pe rolul C.N.C.D.

32. De asemenea, raportat la cea de-a doua excepție invocată de reclamat, inadmisibilitatea plângerii raportat la faptul că petiția nu este motivată nici în fapt și nici în drept, ci conține doar susțineri care nu intră în sfera domeniului reglementat de C.N.C.D., Colegiul director decide respingerea acesteia, întrucât petenta a prezentat în sesizarea inițială prezumția de discriminare și hărțuire, prezentând chiar material probatoriu care să vină în susținerea afirmațiilor, iar lipsa încadrării în drept a faptelor sesizate, cu indicarea precisă a articolelor din actul normativ nu constituie motiv de inadmisibilitate a plângerii.

33. Pe fond, Colegiul reține apărările reclamatului, precum că, în speță, nu este îndeplinit niciunul dintre criteriile de discriminare întrucât, procedura de evaluare

precum și înmânarea Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ar fi fost respectate, întrucât conducerea A.N.S.V.S.A. a acordat mai multe termene petentei pentru prezentarea activității desfășurate pe anul 2020, iar la final s-a încercat înmânarea Raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, potrivit normelor legale în vigoare.

34. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al C.N.C.D., Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

35. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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.

36. 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, republicată.

37. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

38. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 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. 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.

39. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 coroborat cu art. 7 alin. 1 lit. g din O.G. nr. 137/2000.

- 40.** Concret, analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.
- 41.** De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că petenta apreciază că, afișarea raportului de evaluare, cu calificativul „nesatisfăcător”, la vizierul instituției, presiunile exercitate asupra sa din partea Președintelui ANSVSA pentru a încălca legea prin instigare la fraudă, refuzul acesteia de a da curs abuzurilor din partea Președintelui, amenințarea cu eliberarea din funcție, sunt fapte care s-ar încadra în elementele faptei de hărțuire din partea conducerii ANSVSA.
- 42.** 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 criteriul invocat și fapta sesizată.
- 43.** Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.
- 44.** Concret, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, 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.
- 45.** Raportat la solicitarea petentei de constatare a faptei de hărțuire, Colegiul nu poate reține existența unui caracter repetitiv al faptelor reclamate de petentă asupra sa, astfel că aspectele sesizate nu pot fi analizate din perspectiva unei hărțuiri, ci a unei fapte de discriminare directă.
- 46.** Colegiul admite faptul că orice act de discriminare, comportament din partea angajatorului astfel cum s-a derulat în cazul petentei poate exercita presiune asupra angajatului, însă în cazul de față, nu poate fi apreciat ca un comportament care, prin caracterul său sistematic, aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a angajatului.
- 47.** Colegiul apreciază că acțiunile indicate de petentă au fost individualizate ca acțiuni venite din partea angajatorului, însă condiția pentru a ne afla în fața unei hărțuiri la locul de muncă, respectiv faptul că respectivul comportament, actele, înscrisurile dispuse în cazul petentei nu au putut fi dovedite că ar fi fost repetate și „intenționate” ca element al unui tratament injust și inegal prin comparație cu altă persoană / alte persoane, pe un criteriu anume.
- 48.** Prin urmare, având în vedere datele aflate la dosar, Colegiul director constată că nu a fost indicat un criteriu care să fi stat la baza acțiunilor angajatorului și nici elementul comparabilității care să fi demonstrat tratamentul diferențiat.
- 49.** Concluzionând, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus, Colegiul director reține

că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării.

50. Prin urmare, având în vedere cele reținute mai sus Colegiul director decide că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa criteriului și a comparabilității.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu și comparabilitate);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii:-

VI. 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

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red.: C.J., A.D. și C.M.I.
Data redactării: 06.03.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

