



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 24  
din 16.01.2019**

**Dosar nr:** 446/2017

**Petiția nr:** 4331/24.08.2017

**Petentă:** .

**Reclamat:** Isovalta S.A.

**Obiect:** acte de discriminare la locul de muncă

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

**Numele și domiciliul procedural al petentei**

1. .

**Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatului**

2. Isovalta S.A. .

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

4. Petenta susține că este angajată la instituția reclamată din 2005, iar în luna iulie 2017, fără nicio înștiințare în prealabil și fără să fi săvârșit vreo faptă reprobabilă/sanționată de către angajator, a fost înștiințată de avocatul acesteia că urmează să i se desfacă contractul individual de muncă. De asemenea, odată cu comunicarea concediul medical societății, i s-a închis/blocat abuziv accesul la adresa profesională de e mail, fără nicio înștiințare scrisă, i s-a blocat accesul la calculatorul din birou.

**III. Citarea părților**

5. Prin adresa nr. 5108/09.10.20417, s-a invocat, din oficiu, excepția de necompetență a CNCD, ulterior s-a făcut citarea părților la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **25.09.2017, cu solicitarea indicării unui criteriu** .

6. Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

7. Petenta susține că este angajată la instituția reclamată din 2005, iar în luna iulie 2017, fără nicio înștiințare în prealabil și fără să fi săvârșit vreo faptă reprobabilă/sanționată de către angajator, a fost înștiințată de avocatul acesteia că urmează să i se desfacă contractul individual de muncă. De asemenea, odată cu comunicarea concediul medical societății, i s-a închis/blocat abuziv accesul la adresa

profesională de e mail, fără nicio înștiințare scrisă, i s-a blocat accesul la calculatorul din birou.

Această înștiințare de desfacere intempestivă a desfacerii contractului individual de muncă a fost făcută fără arătarea niciunui motiv legai și fără respectarea normelor de procedură legale, prevăzute de Legea nr. 53/2003 republicată privind Codul Muncii, motiv pentru care m-am considerat și se consideră în continuare angajat al firmei ISOVOLTA.

Datorită acțiunilor agresive promovate de reprezentanții convenționali ai ISOVOLTA, s-a confruntat cu probleme de sănătate, fapt ce a determinat intrarea sa în concediu medical, înștiințând în termen legal (în aceeași zi) societatea angajatoare (Anexa nr. 3 - dovada de comunicare a concediului medical pentru perioada 01.08.2017-10.08.2017).

Deși a notificat conducerea executivă a Societății angajatoare despre această situație neplăcută și despre faptul că află în imposibilitate de a-și desfășura în mod normal atribuțiile de serviciu, nici până astăzi nu a primit nicio explicație, niciun răspuns oficial și nici nu s-a remediat așa-zisa defecțiune tehnică Anexa nr. 6.

Specifică că, în cadrul biroului unde își desfășoară activitatea există un număr de 6 persoane și în *aceasta* perioadă de timp, niciuna dintre kolegele petentei de serviciu nu a trebuit să se confrunte cu o problemă similară, constând în imposibilitatea de a folosi calculatorul de serviciu. Or, în ipoteza în care ar fi existat vreo defecțiune tehnică, apreciază că aceasta ar fi afectat întreg departamentul unde activează.

Petenta susține că în realitate nu a fost vorba de vreo defecțiune tehnică, ci de intenția clară a conducerii de a o înjosi, de a o umili cât mat mult, în fața angajaților aflați până la acel moment în subordinea acesteia, sperând probabil că în urma unei astfel de împrejurări, va ceda și îmi va prezenta demisia.

**8.** O astfel de situație i-a fost confirmată, prin atitudinea zilnică a colegilor de serviciu, care datorită situațiilor incerte, contradictorii și stresante la care asistau, au manifestat o afectare a stării generale și disconfort psihic și comportamental.

Edificator din punct de vedere ai hărțuirii psihologice la care a fost supusă, consideră a fi situația întâmplată în data de 17 august 2017 când una dintre kolegele sale de serviciu, fără niciun motiv, pe un ton foarte ridicat (țipând), astfel încât să poată fi auzită de cât mai multe persoane, a amenințat că urmează să o acționeze în judecată, desigur, fără a specifica și cauzele unui astfel de demers.

această calitate ar trebui să beneficiaz de toate drepturile conferite de legiuitor.

Petenta arată că această situație care îi afectează și îi îngreșește dreptul la muncă a devenit una perpetuă/permanentă, astfel încât, în fiecare zi, începând cu data de 11.08.2017 și până în prezent, în timpul programului de lucru, prin atitudinea conducerii executive creeându-se premisele unei situații permanente de tensiune, atât între aceasta și conducerea executivă a Societății angajatoare, dar și între angajații aflați în subordinea ei. Susține că angajații sunt hărțuiți și sfătuiți de către șefa departamentului de resurse umane, dna .., dar și de către .. ISOVOLTA, .., care prin presiuni și amenințări fățișe le-au transmis acestor angajați că - din ordinul persoanelor cu funcții de conducere (domnul .. - administrator) - nu trebuie să mai asculte instrucțiunile petentei, instigându-le să nu dea curs nîcîunei solicitări regulamentare din partea acesteia, că "*sunt este concediată*" sau că va fi "*concediată în curând*", și că "*oricine o sprijină în activitatea sa zilnică, va avea de suferit*".

## Sușținerile reclamatului

**9.** Cu privire la punctul 1 din petiție - Dna ... este salariată societății în funcția de Manager Dept. Financiar-Contabilitate, CIM 7464/21.11.2005.

Cu privire la susținerile de la punctul 2: Nu înțelegem relevanta rezultatelor evaluărilor profesionale ale dnei. .. la care se face referire la acest punct din petiție.

Cu privire la susținerile de la punctul 3 din petiție - aceste susțineri sunt incorecte. Precizăm ca la data de 28.07.2017, conform deciziei Consiliului de Administrație nr. 6/28.07.2017 (atașată la prezenta) s-a dispus începerea unei cercetări disciplinare prealabile a d-nei ... pentru încălcarea prevederilor din Contractul Colectiv de Munca: art. 57, alin. (3)-(6), art. 60, alin. (1), litera, a) și alin. (2), art. 66, alin. (2), art. 69, alin. (1), litera f), art. 69, alin. (3) și art. 70, prin săvârșirea unor fapte de agresiune verbală asupra unor salariați ai societății. Cercetarea disciplinară prealabilă nu a putut fi efectuată întrucât d-na .. se afla în concediu medical din data de 01.08.2017 (cu excepția zilelor de 11,16,17 și 18 august) și nu s-a prezentat la nicio convocare din cele transmise de subscrisa (atașat dovada în acest sens).

Cu privire la punctul 4: Dna .. este în continuare salariată societății. Nicio instiintare de încetare a contractului de munca nu a fost comunicată d-nei ...

Cu privire la punctul 5 din petiție: Subscrisa nu a fost înștiințată de către d-na ... despre nicio agresiune îndreptată împotriva acesteia. Societatea este reprezentată prin cei doi Directori Generali numiți de către Consiliul de Administrație, conform prevederilor statutare. Nu înțelegem la ce reprezentanți convenționali se face referire în petiție. Societatea nu a făcut altceva decât să aplice prevederile Codului Muncii care prevăd necesitatea efectuării unei proceduri de cercetare disciplinară (procedura pe care în fapt salariată a înțeles să o zădărnicească refuzând primirea convocării la cercetare disciplinară). Înțelegem rolul acestei proceduri ca fiind chiar acela de a clarifica situația de fapt și de a permite evaluarea corectă a acesteia.

Cu privire la punctul 6 și 7: Înțelegem faptul că dna ...și-a trimis certificatul de concediu medical pe adresa sa de e-mail de serviciu, dar nu înțelegem rostul acestei transmiteri către propriul e-mail și nu către departamentul de resurse umane/superiorul ierarhic.

Referitor la blocarea accesului la calculatorul de serviciu și e-mailii menționăm faptul că, datorită transmiterii neautorizate de către dna ...a unor documente confidențiale ale societății către adrese de e-mail nesecurizate, serviciul IT din Austria, conform politicilor interne și ținând cont de suspiciunea de încălcare a obligației de confidențialitate, a restricționat accesul acesteia începând cu data de 01.08.2017 până la clarificarea acestui aspect.

Cu privire la mesajul automat care a apărut pentru câteva zile la transmiterea e-mailurilor, societatea a rectificat ulterior ceea ce a fost doar o eroare în sistemul informatic din Austria.

În acest sens atașăm decizia Consiliului de Administrație nr. 7/01.08.2017 de extindere a obiectului cercetării disciplinare prealabile cu privire la o posibilă încălcare a obligațiilor acesteia de confidențialitate (încălcarea dispozițiilor art. 69 (1) lit. h) și l) din CCM).

Cu privire la punctul 8 din petiție, dna ...a depus la secretariatul societății 5 cereri adresate conducerii societății dintre care 2 cereri au fost adresate și către Dept. Resurse Umane.

Întrucât cei doi Directori Generali ai societății s-au aflat în concediu de odihnă din data de 11.08.2017 și până în data de 01.09.2017, conducerea societății răspunzând cererilor d-nei .. în data de 15.09.2017 (adresa nr. atașată 1010/2290/15.09.2017 transmisă cu Nota de inventar), iar reprezentanții Dept. Resurse Umane au transmis în atenția petentei documentele solicitate de aceasta încă din data de 25.08.2017, însă documentele s-au întors la societate întrucât dna .. nu s-a prezentat la oficiul poștal să le ridice în ciuda avizărilor repetate. Nu avem cunoștința despre faptul că cineva i-ar fi comunicat petentei despre o "*asa-zisa defecțiune tehnică*".

Cu privire la punctul 9: Dna ...în data de 11.08.2017 a fost invitată să se prezinte la departamentul de Resurse Umane și a refuzat pe motiv că este foarte ocupată. De asemenea, în cursul aceleiași zile de 11.08.2017, ulterior refuzului de a se prezenta la Departamentul de Resurse Umane, reprezentanții Societății au încercat să îi înmâneze Convocarea la cercetarea disciplinară din data de 21.08.2017 (primirea acestui

document fiind refuzata de petenta fara vreun motiv), cu precizarea ca respectiva Convocare menționa si motivul pentru care i-a fost blocat accesul la calculatorul de serviciu.

Cu privire la punctul 10: Societatea a fost nevoita sa recurgă la o măsură de protecție a intereselor sale, legata de accesul la rețeaua interna a Societății precum si la e-mail, măsură perfect justificata având in vedere ca petenta a întreprins acțiuni care ar putea reprezenta o posibila încălcare a obligațiilor acesteia de confidențialitate prin transmiterea de informații confidențiale sensibile cu privire la Societate către adrese nesecurizate, fapta ce ar reprezenta o incalcare grava a regulilor interne aplicabile.

Cu privire la punctul 11: Societatea nu poate comenta declarația petentei intrucat aceasta nu precizează concret care persoane din subordinea sa au avut "*reații umane necontrolate*" si au luat decizii fara a se consulta in prealabil cu șeful ierarhic, respectiv dna .... Credem ca este evident ca salariata este cea care nu a dorit sa clarifice situația, refuzând sa primească convocarea la cercetare disciplinara si interacțiunea cu reprezentanții departamentului de resurse umane.

In cele 4 zile lucratoare in care petenta s-a prezentat la serviciu, aceasta si-a desfășurat activitatea de verificare si control a subordonaților:

- A semnat documente către banca (ordine de plata, borderou depunere cecuri)
- A semnat documente către direcția de impozite si taxe Locale sector 3
- A semnat Registrele de casa si documente anexe
- A verificat situație calcul penalități pentru chiriași
- A semnat declarații de incasare externa
- A aprobat cererile de concediu de odihna pentru subordonați

Rugam Consiliul National pentru Combaterea Discriminării sa solicite declarațiile salariaților in cauza.

Cu privire la punctul 12: Societatea nu poate confirma cele susținute de petenta intrucat aceasta nu menționează numele kolegi care ar fi amenintat-o si a supus-o acestui tratament si nu face nicio referire ia locul si ora la care a avut loc acest incident.

Cu privire la punctul 13: Asa cum este menționat ia punctul 4, petenta este angajata societății beneficiind de toate drepturile legale.

Cu privire la punctul 14 din petiție:

Petenta nu are ingradit dreptul la munca prevăzut de Ordonanța de Guvern nr. 137/2000, art. 1, alin.2), lit.e, pct.(i), astfel cum am menționat anterior. Dna .... s-a prezentat la programul de lucru in aceasta perioada doar 4 (patru) zile lucratoare, in care si-a desfășurat activitatea si si-a primit salariul, nu avem cunoștința despre existenta unor astfel de acțiuni asupra altor angajați ai societății sau acuzații din partea acestora. Menționam ca dl. ...este administrator si membru in Consiliul de Administrație. Funcția de conducere revine Directorilor Generali conform statutului societății (atașat extras la prezenta) care au dreptul de reprezentare in raport cu salariații.

Societatea nu are cunoștința despre faptul ca subordonații petentei ar fi fost instigați in a nu respecta instrucțiunile ierarhice si anunțați despre faptul ca petenta este sau va fi in curând concediata.

Cu privire la punctul 15: Dna ... a primit răspuns la solicitările depuse dupa intoarcerea din concediu a directorilor generali in atenția căroră fuseseră transmise respectivele solicitări.

Cu privire la mesajul automat care a apărut pentru câteva zile la transmiterea e-mail-urilor, societatea a rectificat ulterior ceea ce a fost doar o eroare in sistemul informatic din Austria.

Cu privire la punctul 16 din petiție: dna ... acuza societatea de hărțuire morala si psihologica fara a descrie in clar *.gesturile si atitudinea repetata si sistematica si punctuala'* de natura a-i afecta personalitatea, demnitatea si integritatea psihologica. Hărțuirea implica acțiuni din partea unor persoane, care inasa nu au fost nominalizate, iar acțiunile *Jlegale si imorale'* invocate nu sunt descrise si nu sunt încadrate intr-o

perioada de timp. Legea invocata de petenta, Legea 202/2002, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

Nu avem cunoștința despre discriminarea petentei pe criterii de sex sau pe orice alte criterii.

Cu privire la punctul 17, a se vedea punctul anterior. Petenta nu indica numele persoanei/persoanelor care i-ar fi aplicat un *comportament violent psihic*. *Sușținerile salariatei sunt simple afirmații nesustinite de informații concrete sau de fapte reale. Credem ca este vorba de rea-credinta in acțiunea Salariatei de a invoca dispozițiilor legii 202/2002, precum si încercarea de a susține ca a fost supusa unor acțiuni „repetitive si sistematice,, in condițiile in care singurul motiv al intarziei clarificării situației a fost refuzul nejustificat de a primi măcar convocarea la cercetare disciplinara in intervalul de 4 zile lucratoare in care a fost prezenta la serviciu si in care se presupune ca ar fi avut loc presupusele acțiuni discriminatoare.*

Cu privire la punctul 18: societatea nu a împiedicat-o pe dna ... sa își exercite atribuțiile de serviciu. In data de 31.07.2017 petenta s-a aflat in concediu de odihna, incepand cu data de 01.08.2017 aceasta a prezentat concediu medical pana la 01.10.2017, prezentandu-se la serviciu doar in cele 4 zile menționate mai sus, timp in care directorii generali nu se aflau la serviciu.

Nu înțelegem de ce petenta s-a simțit *.exclusa, inutila, jignita, îndepărtata din viata profesionala a ISOVOLTA'*, cat timp aceasta s-a aflat in concediu medical. De asemenea, in contextul desfășurării activității profesionale timp de 4 zile, nu înțelegem invocarea de către petenta a eforturilor majore, făcute pe cont propriu pentru menținerea nivelului profesional „in toata aceasta perioada”.

Cu privire la punctul 19: in acest moment dna .. este subiect al unei cercetări disciplinare prealabile pentru săvârșirea unor fapte prevăzute de CCM si Regulamentul intern, respectiv agresiune verbala si comportament inadecvat, săvârșite impotriva a 7 colegi de serviciu din 3 departamente distincte. Daca petenta considera ca nu a săvârșit aceste fapte, nu intelegem atitudinea repetata de sustragere de la efectuarea cercetării disciplinare prelabile (*in acest sens, dovezile de returnare a corespondentei prin care petenta este invitata sa susțină toate apărările in favoarea sa, refuzul de primire a concovarii transmise prin executor judecătoresc prin încercarea de a susține ca nu dumneaei este lanuia -Daniela Ionita, singurul motiv pentru care pana la urma nu a putut refuza primirea documentului a fost acela ca executorul judecătoresc a putut sa o identifice...*).

Cu privire la punctul 20 :

Societatea a acționat si acționează cu buna-credință, respectând standardele de egalitate de tratament si nediscriminare între angajații săi. Putem intelege ca a fi subiect al unei cercetări disciplinare prealabile nu este o situație plăcuta pentru niciun angajat si nici pentru reprezentanții Societății. Cu toate acestea, societatea nu poate sa ignore plângerile repetate ale salariaților cu privire la comportamentul petentei.

Daca dna ...ar fi dat curs invitației de a se prezenta la cercetarea disciplinara prealabila, lucrurile s-ar fi clarificat inca din luna august.

Cu privire la punctul 21: dna Ionita ianula-Daniela acuza societatea de incalcarea unor drepturi prevăzute in acte normative naționale si internaționale, fara a indica in mod concret care drepturi si in ce fel i-ar fi fost încălcate.

Fata de cele reclamate de dna ..., conform temeiului juridic indicat la ari. 4, alin.1, lit.d) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei si bărbați, subscrisa face următoarele precizări:

Subscrisa nu are cunoștința despre nicio fapta impotriva dnei ...care s-ar putea incadra la definițiile acestui act normativ, iar petenta nu a depus nicio proba in acest sens, facand referiri generale la persoanele din societate (fara identificarea acestora).

## V. Motivele de fapt și de drept

**10.** Cu privire la excepția de necompetență a Consiliului, invocată din oficiu, Colegiul director urmează să admită excepția și reține faptul că aspectele sesizate cad sub incidența Codului penal al României, art. 223

**11. În fapt, Colegiul Director reține acte de hărțuire la locul de muncă.**

**12. În drept,** 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 este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, 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. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită 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 alin. 1 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).**

**12.** Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

**13.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră

discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

**14.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile petentei la dosar se reține că petenta invocă fapte ce-i îngrădesc dreptul la muncă, dreptul la sănătate și, nu în ultimul rând, îi încalcă demnitatea, pe motiv că este de etnie aromână.

Inițial petenta invocă hărțuirea hexuală, ulterior susține că bunicul său este machedon și invocă criteriul etnic.

**15.** Colegiul director nu reține faptul că vătămarea drepturilor, mai sus imenționate de petentă, au fost încălcate pe criteriul etnic. Colegiul director reține că prin procedura de selecție, recrutare, angajare a Societății (depusă la dosar în data de 19.09.2017), nu există nicio prevedere privind solicitarea și existența în dosarul personal al salariaților Societății a oricăror documente din care să reiasă apartenența oricăruia dintre salariații săi la o etnie (actele de identitate ale părinților sau bunicii vreunui slariat al Societății).

**16.** Astfel, 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).

Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat de petent, respectiv criteriul etnic.

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:

**2.** Nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, lipsă legătură de cauzalitate

**3.** Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

## 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIANA - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

**Data redactării 21.01.2019**

**Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc  
Angelica Paraschiv Gergely**

**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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ,** constituie de drept titlu executoriu.