



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR. 360**  
**din 14.06.2017**

**Dosar nr.:** 372/2016

**Petiția nr.:** 3330 din data de 26.05.2016

**Petentă:** ...

**Reclamați:** ...Asigurări ...prin director general  
...- Director HR ...Asigurări ...

...  
...  
...  
...  
...

**Obiect:** nerespectarea angajamentelor asumate și obligarea acceptării în CIM a unor condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul colectiv de muncă, precum și excluderea petentei de la pregătirea profesională

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**I.1.1.** ...

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1.** ...Asigurări ...

**I.2.1.** ...- Director HR ...Asigurări ...

**I.2.2.** cu sediul în București,

**I.2.3.** ... cu sediul

**I.2.4.**

**I.2.5.**

**I.2.6.**

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

2.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 3330 din data de 26.05.2016, petenta reclamă faptul că, părțile reclamate nu au respectat angajamentele asumate și au obligat petenta să accepte în CIM condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul colectiv de muncă, precum și excluderea petentei de la pregătirea profesională.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul de 21.06.2016. Prin adresa nr. 3766 din 15.06.2016 ...Asigurări Reasigurăei S.A. a solicitat un nou termen. Consiliul a acordat un nou termen de audieri pentru data de 07.07.2016. Prin citație s-a solicitat petentei precizarea criteriului în baza căruia se consideră discriminată. Părțile au comunicat punctul de vedere.

3.3. Procedura legal îndeplinită.

## IV. Susținerile părților

### Susținerile petentei

4.1.1 Prin petiția înregistrată cu nr. 3330 din data de 26.05.2016, petenta reclamă faptul că reclamata a obligat-o să semneze CIM nr. 613/08.12.2015, având menționate 21 de zile de concediu de odihnă, nu 22 de zile, conform art. 3 alin. 1 din CCM nr. 512/22.12.2014. În aceeași situație sunt și mulți alți colegi care nici în prezent nu sunt informați cu privire la conținutul și drepturile lor din CCM. Societatea în mod discriminatoriu unora le acordă acest drept altora nu.

4.1.2. Societatea reclamată nu a comunicat și nu a prezentat salariaților CCM nr. 512/22.12.2014. O copie CCM-ului l-a obținut abia după ce a înaintat mai multe cereri. La momentul solicitării recunoașterii dreptului la 22 de zile de concediu, petenta a fost refuzată, demarându-se împotriva acesteia o campanie de persecuție și de hărțuire de către directorul HR.

4.1.3. Precizează faptul că în perioada 06 -13.05.2016 toți colegii din sucursală au fost invitați de către angajator să participe la formarea profesională obligatorie, aceștia fiind convocați pe email. Email-ul prin care au fost convocați avea în anexă materiale de pregătire profesională, precum și tematica. Petenta fiind singura angajată exclusă de la pregătirea profesională obligatorie, această considerând atitudinea părții reclamate ca o formă de pedeapsă. Deși aceste cursuri s-au desfășurat în încăperea în care aceasta are biroul, petenta a fost nevoită să se ocupe de sarcinile de serviciu trasate.

4.1.4. În data de 18.05.2016, partea reclamată s-a adresat petentei pe un ton ridicat, în prezența altor colegi... *"știu colegii dumneavoastră ce salariu uriaș aveți?"*... petenta susținând că prin respectiva afirmație partea reclamată s-a răzbunat pe aceasta, instigând împotriva ei alți angajați. Din momentul în care a început campania împotriva petentei, doar acesteia i s-a retras mașina de serviciu, deși societatea a refuzat să fie trecut în CIM sau în anexe punerea la dispoziție a mașinii de serviciu și a telefonului, cu toate că la momentul angajării fiecare manager beneficiază de aceste facilități.

4.1.5. Prin adresa nr. 3781 din 16.06.2016 s-a adus completare la petiția inițială, prin care se face referire la data din 25.05.2016 când partea reclamată a transmis electronic petentei un e-mail prin care aceasta a fost jignită, umilită de către doamna director HR, mesaj care i-a afectat și agravat starea de sănătate, fiind nevoită din data de 26.05.2016 să fie internată de urgență în stare gravă la spital.

4.1.6. Ulterior sesizării depuse la Consiliu, petenta aducând la cunoștința societății intenția cu o zi înainte de a o depune, societatea a demarat o campanie de hărțuire împotriva acesteia și inclusiv cercetarea disciplinară prealabilă.

4.1.7. Astfel, în data de 25.05.2016, doamna director a răspuns la e-mail-ul petentei prin care aceasta a semnalat fapte de discriminare și abuzuri săvârșite împotriva sa precum și nerespectarea de către societate a prevederilor CCM, doamna director aducând prin mesajul public la adresa petentei afirmații jignitoare, umilitoare cu scopul de ai afecta demnitatea personală, susținând că este o persoană pe care societatea *„a luat-o de pe drumuri”*, redându-se următoarea afirmație: *“Am fost implorați de colega noastră și prietena dumneavoastră ...să vă salvăm de pe drumuri dat fiind falimentul .....*”

4.1.8. Petenta susține că a fost angajată în cadrul companiei în calitate de director de Agenție, pe baza experienței în funcția de director mai bine de 18 ani în domeniul asigurărilor și a competențelor profesionale. Consideră că apelativele la adresa sa sunt folosite cu scopul de a o umili și a o răni pentru faptul că este o fire sensibilă, ușor de intimidat și a fost foarte afectată de campania de hărțuire la care a fost expusă după ce a reclamat Consiliului Concurenței încălcarea de către societate a normelor. Din acel moment au început controale asupra petentei, hărțuiri. Susține că este singura căreia i s-a retras mașina de serviciu, telefonul de serviciu. De asemenea, clinica la care se tratează a fost sunată de

către dna director, doctorul curant fiind ameninat. Prin e-mail doamna director a recunoscut că a încălcat dreptul la protecția datelor personale și la confidențialitatea salariului.

4.1.9. În susținerea celor precizate petenta indică ca martori colegii acesteia, înregistrări audio, e-mail-ul prin care a invitat colegii să participe la cursul de pregătire profesională, procesul verbal de predare a autoturismului de serviciu și telefonul de serviciu, CIM, email-ul din data de 25.05.2016, buletinul de internare din 26.05.2016, certificatul de concediu medical, certificatul de concediu medical precum și biletul de ieșire din spital.

## 4.2. Susținerile reclamațiilor

### Susținerea ...Asigurări ...S.A.

4.2.1. Prin adresa nr. 3880 din 21.06.2016 reclamata arată următoarele cu privire la aspectele sesizate de către petentă:

- acuzațiile de hărțuire din partea petentei au apărut în contextul în care aceasta a fost surprinsă în cadrul unui control intern cu nereguli în activitate și s-a încercat declanșarea procedurii disciplinare.

Conform informațiilor și dovezilor existente, a rezultat faptul că aceasta se ocupa în timpul programului de lucru cu încheierea de polițe de asigurări în interes personal, pentru o societate care-i aparține, respectiv ...Asigurări SRL dar și pentru alte societăți, altele decât societatea angajatoare.

4.2.2. Reclamata precizează pe scurt următoarele evenimente:

(a) **13 aprilie 2016** - începerea misiunii de control intern în cadrul Sucursalei Municipiului București și identificarea unor nereguli în activitatea d-nei ...;

(b) **14 aprilie 2016** - prima scrisoare medicală eliberată de d-na dr. ..., în care se precizează că dna. ... are nevoie de "*tratament și concediu medical*" în regim de urgență, însă nu i se poate elibera concediu medical neavând Card de Sănătate;

(c) **14, 15 aprilie 2016** - zile absente fără justificare, în care Societatea, de bună credință, o învoiește pe dna ..., plătindu-i integral zilele absente;

(d) **14 aprilie 2016** — misiunea de control intern este întreruptă de absența dnei ...;

(e) **18 aprilie - 27 aprilie 2016** - dna ... beneficiază de concediu medical pentru "*Tulburări anxioase*";

(f) **27 aprilie 2016** - data la care urma să se reia misiunea de control intern la revenirea dnei. ... în activitate;

(g) **25 - 26 aprilie 2016** - dna. ... solicită în repetate rânduri concediu de odihnă, amânând întoarcerea în activitate, precizând că nu i se mai eliberează certificate de concediu medical;

(h) **27 aprilie 2016** - dna ... trimite încă o solicitare de concediu de odihnă, aprobat și de aceasta dată, cu bună credință, de către Societate pentru perioada 28.04.2016 - 05.05.2016, incluzând perioada sărbătorilor de Paște, chiar dacă starea de sănătate invocată de dna ... nu mai era susținută de documente medicale;

(i) **28 aprilie 2016 - 5 mai 2016** - concediu de odihnă;

(j) **6 mai 2016** - dna ... se întoarce la birou, iar Societatea nu reia, cu buna credință, misiunea de control intern imediat la întoarcerea acesteia, pentru a-i permite angajatei o săptămâna de acomodare;

(k) **16 mai 2016** - discuție cu privire la modul de lucru al dnei ... avută împreună cu Directorul executiv de Vânzări, Directorul Sucursalei Municipiului București, Directorul Adjunct al Sucursalei Municipiului București și Directorul de Resurse Umane. În discuție i se aduce la cunoștința dnei ... că modul constat de lucru al acesteia este incompatibil cu rigorile Societății și că este necesară începerea cercetării sale disciplinare. Dna. ... solicită clarificări cu privire la posibilitatea demisiei;

{1} **16 mai 2016** - urmare a discuției, dna ... declară în prezența Directorului Sucursalei Municipiului București faptul că nu are de gând să plece "*gratis*" din Societate, lăsând să se înțeleagă că așteaptă o ofertă financiară de la angajator;

(m) **17 mai 2016** - dna ... solicită prin e-mail o ofertă în scris legată de încetarea contractului său de muncă;

n) **18 mai 2016** - societatea refuză transmiterea unei oferte, neputând oferi compensații bănești angajaților în activitatea cărora sunt identificate nereguli și pentru care se propune cercetarea disciplinară;

- (o) **18 mai 2016** - dna ... începe să acuze Societatea de hărțuire și aduce o serie de acuzații nefondate la adresa acesteia;
- (p) **24 mai 2016** - societatea demarează cercetarea disciplinară a Petentei, aceasta fiind convocată în scris cu semnătură de luare la cunoștință la ședința comisiei disciplinare, când urmează să fie discutate și analizate aspectele profesionale neconforme sesizate;
- (q) **25 mai 2016** - dna ... a solicitat în 2 rânduri amânarea ședinței comisiei disciplinare și a trimis o serie de e-mailuri prin care amenință Societatea cu reclamații la diverse instituții dacă nu se amână ședința comisiei disciplinare;
- (r) **26 mai 2016 ora 14:00** - data programată a cercetării disciplinare, stabilită pentru a analiza și discuta cu angajata și a oferi posibilitatea acesteia de a furniza explicații în legătură cu faptele care i se impută și de a-si demonstra nevinovăția;
- (s) **26 mai 2016, cu câteva minute înainte de ora 14:00** - ora la care comisia disciplinară era deja întrunită, la care dna ... transmite un e-mail prin care anunță angajatorul că a fost internată și suferă de depresie acută provocată de „*hărțuirea aplicată de societate*”, menționând că nu se poate prezenta la cercetarea disciplinară;
- (t) **30 mai 2016** - data externării dnei ..., conform documentelor medicale depuse;
- (u) **30 mai 2016** - data începerii sejurului pe litoral în Spania al dnei ... cu prietenii și familia (sejur pentru care rezervările la avion erau făcute încă din martie 2016);
- (v) **31 mai 2016 - 13 iunie 2016** - concediu medical;
- (w) **10 iunie 2016** – s-a primit prin intermediul avocaților dnei ... înștiințarea că aceasta necesită noi internări și concedii medicale din cauza unei adrese trimise de Societate avocaților dnei. ...;
- (x) **13 iunie 2016** - societatea primește citația Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
- (y) **14 iunie 2016** - societatea este informată de către avocații dnei ... ca aceasta s-a internat din nou la spital pentru afecțiuni psihice cauzate de „*hărțuirea aplicată de Societate*”.
- Asfel cum a arătat, este foarte importantă clarificarea detaliilor din spatele sesizării și luarea în considerare a evenimentelor reale care sunt cu totul altele decât situația descrisă de petentă.

#### 4.2.3. RECLAMATA A INVOCAT EXCEPȚIA OBIECTULUI VĂDIT NEFONDAT

- obiectul petiției conține critici și presupuse fapte care ar fi fost săvârșite de Societate sau anumiți angajați ai săi, care țin de contractul individual de muncă și de relațiile de muncă cu Societatea, chestiuni prezentate trunchiat și neadevărat, cu ascunderea altor fapte săvârșite de petentă, relația descrisă în ansamblu putând fi încadrată cel mult într-un litigiu de muncă și nicidecum circumscrisă domeniului de activitate a CNCD. Cu alte cuvinte, obiectul discriminării nu există.

Conform art. 33 din Procedură:

*„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”.*

În condițiile în care aceasta excepție poate fi invocată din oficiu de către CNCD, cu atât mai mult poate fi aceasta invocată de către partea reclamată, motiv pentru care sesizează așadar în mod formal în vederea ridicării excepției lipsei obiectului petiției, pe care o consideră deplin admisibilă.

În opinia reclamatei, petenta în acest moment cercetată disciplinar de Societate, ar fi putut să se prezinte la cercetarea disciplinară la care a fost convocată pentru data de 26.05.2016, ocazie cu care ar fi avut posibilitatea să-și demonstreze nevinovăția. În măsura în care petenta s-ar fi simțit nedreptățită de o eventuală decizie a Societății, avea la dispoziție căile legale prevăzute de Codul Muncii, putându-se adresa inclusiv instanțelor de judecată.

Apreciază că sesizarea CNCD, chiar în ziua în care a primit convocarea la cercetarea disciplinară, a fost o soluție nepotrivită a petentei, prin care încearcă să transpună propria culpă în sarcina angajatorului, fără a avea vreun fundament juridic și factual real.

În concluzie, apreciază că toate aspectele invocate de petentă pot cel mult face obiectul controlului din partea unei instanțe judecătorești, fiind vorba de aspecte ce decurg din relațiile de muncă stabilite între petenta și Societate și de probleme ce se circumscriu în mod exclusiv Codului Muncii.

În sprijinul celor de mai sus, subliniază inclusiv faptul că petenta nu a invocat/sesizat nicio problemă legată de discriminare pe criterii de sex, vârstă, etnie, domiciliu sau categorie socială, ci anumite aspecte legate mai degrabă de organizarea internă a angajatorului său.

Pentru a invoca toate aspectele din plângere, acestea trebuie să aibă în spate un criteriu de discriminare, care în speța, nu există.

Însă, așa cum a menționat mai sus, răspund în continuare punctual la fiecare acuzație adusă de petentă prin petiția formulată.

4.2.4. În ceea ce privește critica referitoare la concediul de odihnă din contractul individual de muncă.

În acest sens, precizează că angajata nu a ridicat niciodată această problemă nici la angajare și nici în timpul derulării contractului de muncă. Reiterează faptul că ceea ce invocă petenta la acest punct este un conflict de muncă și nu o acțiune de discriminare, care nu poate face decât obiectul controlului unei instanțe judecătorești.

Conform art. 266 din Codul muncii:

*„Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod”.*

Totodată face precizarea că este neîntemeiată acuzația că Societatea nu ar fi prezentat contractul colectiv de muncă salariaților, acest document fiind permanent la dispoziția acestora. Aceasta este o primă afirmație a petentei de inducere în eroare a instituției sesizate cu soluționarea petiției.

În susținerea acestei afirmații sunt atașate următoarele documente în copie:

- print screen intranet - cu regulamentul intern și contractul colectiv de muncă și print screen cu contractul colectiv de muncă (relevantă fiind data publicării);
- corespondența cu reprezentanții salariaților în care aceștia informează asupra beneficiilor obținute în urma sesiunilor de negocieri cu actionariatul;
- print screen forum de discuții pentru angajați și reprezentanții salariaților;
- corespondența în care directorul de resurse umane insistă ca angajații și managerii să folosească zilele de concediu de odihnă (anexă tabele Excel);
- corespondența transmisă dnei ... la momentul solicitării de informații de la departamentul de resurse umane;
- situația zilelor de concediu ale dnei. ....

Se menționează că petenta s-a angajat în data de 11.12.2015, a lucrat doar 99 zile și a absentat un total de 30 zile lucrătoare, respectiv concediu medical 9 zile și concediu de odihnă 21 de zile, fiindu-i acordat așadar concediu de odihnă anticipat. Aceasta în condițiile în care pentru anul 2015 petenta a avut dreptul la 2 zile de concediu de odihnă, iar pentru anul 2016 până la data prezentei petenta avea dreptul la 10 zile.

În ceea ce privește zilele de concediu, menționează că în data de 27.04.2016, când i s-a aprobat petentei concediul de odihnă pentru perioada 28.04 - 05.05.2016, adică 5 zile lucrătoare, angajata mai avea dreptul la doar 4 zile, deoarece din 1 ianuarie 2016 până pe 27 aprilie avea dreptul la 7 zile și mai consumase deja 3 zile de concediu de odihnă în luna februarie 2016. Societatea, cu bună-credință, a acordat petentei **toate** zilele de concediu **solicitate** de către aceasta, fără vreun comentariu legat de calculul proporțional al numărului de zile de concediu, conform celor de mai sus.

Prin urmare, acuzațiile sunt total nefondate și avansate într-un context în care angajata este suspectată că ar fi săvârșit anumite abateri disciplinare, acest demers fiind practic o măsură izvorâtă dintr-o hotărâre luată după propria apreciere a petentei, fără niciun fundament real la adresa angajatorului. Precizează că cercetarea disciplinară a fost suspendată tocmai datorită concediilor repetate luate de petentă.

4.2.5. În ceea ce privește acuzația ca petenta nu ar fi fost invitată la ședința tehnică

Partea reclamată face precizarea că în ceea ce privește ședința tehnică la care petenta susține că nu a fost „invitată”, nu a fost vorba de un training și nici de o activitate de formare profesională. Aceste ședințe nu au fost anunțate ca training-uri, ci ca ședințe tehnice (aspecte care reies din probatoriul depus de către petentă). În speță a fost vorba despre câteva ședințe de lucru în care șefii de servicii tehnice (subscriitori) împreună cu Directorul Adjunct - Tehnic al Sucursalei Municipiului București - urmau să treacă pe la fiecare echipă să răspundă la întrebări și să ofere informații pentru a clarifica cât mai multe aspecte despre produsele menționate în listă. Aceste ședințe tehnice se bazează pe interactivitate, pe întrebări și răspunsuri, pe dialog.

Ședințele erau adresate în principal inspectorilor, mai ales celor mai noi, deoarece managerii agențiilor, cum este și petenta, au un nivel superior de cunoaștere al produselor și multa experiență/vechime în domeniu.

Managerii agențiilor aveau de câștigat prin participarea la ședințe pentru că puteau observa care sunt problemele ridicate de subalternii lor și puteau să conducă discuțiile în cadrul ședințelor astfel încât să fie atinse cât mai multe subiecte de interes pentru fiecare agenție. Ședințele erau menite să recapituleze însușirile produselor Societății. Produsele de asigurare ar trebui cunoscute de toți angajații, însă au dorit o recapitulare pentru a întări cunoștințele inspectorilor din Sucursala Municipiului București.

Nu au existat "materiale de training" și nu au fost trimise niciun fel de materiale de training niciunui participant. Singura indicație cuprinsă de altfel în corespondențe și care a fost depusă ca probă de petentă era ca angajații să citească condițiile de asigurare ale produselor ce urmau a fi discutate, spre a-și împrăști cunoștințele și pentru a-și pregăti subiectele pe care voiau să le discute în cadrul ședințelor.

Condițiile de asigurări pentru fiecare tip de produs sunt publice pe intranetul Societății, în documentele de rețea disponibile pentru toți angajații. Aceste condiții sunt disponibile chiar și pentru clienții existenți sau potențiali ai Societății, multe din ele fiind disponibile chiar și pe site-ul extern al Societății. Oricum, fiind produse vechi, ar fi trebuit să fie cunoscute bine de toți angajații din vânzări, însă scopul ședințelor era impulsivizarea vânzărilor pentru anumite produse.

Angajata societății, ..., care a trimis e-mailul în care s-a anunțat calendarul de ședințe tehnice, a omis o pe petentă din corespondența fără intenție, din cauză că aceasta lipsea de aproximativ 3 săptămâni, fiind în concediu. ... nu avea de unde să știe data întoarcerii petentei din concediu. La momentul la care ședințele au avut loc în biroul agenției condus de petentă aceasta era în încăpere și s-a considerat că nu mai este necesar să i se trimită separat pe e-mail invitația, mai ales că era vorba doar de discuții despre produsele de asigurări din portofoliul Societății și însușirile acestora pe care, reiterează, toți angajații le au la dispoziție.

Este important de menționat, că dovada suplimentară a bunelor intenții și a bunei credințe a Societății, ca unul dintre cel mai bine pregătiți oameni tehnici (subscriitori) din echipa Sucursalei Municipiului București, ..., a fost detașată de la activitatea sa obișnuită din biroul unde își desfășura activitatea, fiind mutată în biroul agenției condusă de petentă, imediat după angajarea acesteia, astfel încât în mod direct, permanent și în timp util să ofere sprijin tehnic, suport și informații, pe întregul program de lucru, pentru ca echipa petentei să se integreze și să se acomodeze ușor și să beneficieze de tot sprijinul Societății pentru a face performanță.

Faptul ca petenta nu a ales să profite de aceste avantaje și a înțeles să folosească timpul de lucru în interes personal este o discuție care va fi tranșată cu ocazia cercetării disciplinare ce urmează a avea loc după ce angajata se va întoarce din concediul medical.

Acuzațiile fiind total nefondate, de vreme ce, pe de o parte, în calitate de manager, ceea ce se prezenta la ședința trebuia cunoscut de petentă, iar pe de altă parte, deși se arăta discriminată de neconvocarea la ședința, aceasta a fost prezentă, dar neinteresată de cele discutate. Pe de altă parte, prezența în încăpere a petentei nu era una întâmplătoare și ședința a fost organizată chiar în biroul în care își desfășura activitatea. Nu în ultimul rând, petenta a ieșit singură din ședința respectivă.

Anexează în susținerea celor afirmate următoarele documente în copie: cererea de concediu de odihnă și corespondența care dovedește tocmai buna credința a Societății.

#### 4.2.6. În ceea ce privește utilizarea autoturismului și a telefonului de serviciu

Autoturismele și telefoanele sunt oferite angajaților care au anumite activități ce necesită aceste resurse în desfășurarea activității.

În Direcția de Vânzări sunt alocate autoturisme fiecărei sucursale, însă sunt folosite la comun de toți angajații echipelor de vânzări (agenții sau sucursale). Aceste autoturisme sunt în grija managerilor deoarece trebuie să figureze pe inventarul unui salariat care să răspundă de utilizarea bunurilor respective în interesul Societății și al desfășurării activităților conforme fișelor de post.

Petenta a utilizat până în data de 18 mai un autoturism pe care îl folosea exclusiv aceasta, fără a permite și subordonaților să meargă la parteneri, la întâlniri de vânzări etc.

În data de 18 mai, autoturismul pe care îl utiliza petenta inclusiv pentru deplasarea la domiciliu a fost preluat de Societate. Acest lucru a fost determinat în primul rând de nevoia urgentă de a asigura o mașină suplimentară echipei de Daune Agricole care avea o perioadă foarte aglomerată de constatări ale daunelor la culturile agricole, respectiv munca de teren.

În plus, la momentul preluării mașinii, angajata tocmai primise o listă de potențiali clienți și anumite activități pentru vânzarea de asigurări, iar pentru câteva zile urma să desfășoare strict activități de birou, astfel că activitatea sa nu mai presupunea și folosirea mașinii.

Pe de altă parte, petenta utilizează mașina de serviciu în folos personal, așa cum s-a constatat ulterior preluării mașinii din rapoartele GPS, angajata efectuând spre exemplu vizite la sediul ...Asig - afacerea de familie nedeclarată - în timpul programului de lucru, aspect pentru care până în prezent nu a dat nicio explicație.

Prin urmare, nici aceasta nu poate fi reținută ca fiind o situație de discriminare, ci mai degrabă o decizie de oportunitate a angajatorului în raport de necesitățile de la acel moment, acesta având dreptul exclusiv de a-și conduce activitatea, astfel cum prevede de altfel și art. 40 din Codul muncii.

#### 4.2.7. Referitor la acuzațiile adresate directorului de resurse umane

În ceea ce privește discuția pe care angajata a avut-o cu d-na ....., precizează că au existat, de fapt, 3 discuții cu salariata, respectiv:

(i) Un interviu la angajarea petentei. Interviul după care petenta a lăudat-o în fața directorului Sucursalei Municipiului București pe dna .... pentru profesionalism, spunând că nu a cunoscut niciodată un om de resurse umane atât de bine pregătit și profesionist;

(ii) În data de 16.05.2016 a urmat o altă discuție în prezența directorilor de vânzări în care petenta a oferit clarificări legate de procedurile ce urmau a fi desfășurate cu privire la indisciplina și referitoare la posibilitatea încetării colaborării cu acordul părților,

și

(iii) În data de 18 mai 2016, după ce a primit sesizarea Departamentului Antifraudă prin care acesta aducea la cunoștință faptul că petenta avea în timp real un schimb de e-mailuri legate de încheierea de polițe RCA (care nu sunt în portofoliul de produse ...), la alte companii de asigurări și în interes personal. Tonul aprins al discuției s-a datorat atitudinii petentei, care deși încalcă în mod repetat regulamentul intern și fișa postului prin săvârșirea unor fapte disciplinare, în sensul încheierii de polițe RCA în scop personal, a avut o atitudine sfidătoare la adresa d-nei ....., care de altfel avea în atribuțiile din fișa postului, printre altele, monitorizarea și respectarea normelor de comportament ale Societății precum și propunerea sau avizarea de măsuri disciplinare. De asemenea, d-na .... se implică în vederea soluționării situațiilor de criză care afectează Societatea (în acest sens, atașează răspunsul d-nei .... la adresa petentei).

Afirmația referitoare la salariul "uriaș" a fost explicată de Directorul de resurse umane după cum urmează:

*„Angajații din SMB (Sucursala Municipiului București - n.n.), inclusiv subalternii petentei au salariul fix și bonus. Niciun angajat din SMB nu accesează bonusul dacă la nivelul SMB nu se realizează planul de vânzări. Nerealizările petentei făceau ca nici ceilalți angajați să nu reușească să încaseze bonusul de vânzări care însemna însă destul de mult în veniturile acestora. În consecință, ceilalți colegi din SMB erau nevoiți să muncească mai mult pentru a acoperi nerealizările petentei. Aceste aspecte au revoltat-o pe d-na ....., determinând-o să îi reproșeze vehement petentei lipsa de responsabilitate atât față de compania, pe care prin acțiunile sale o expune la riscuri importante, cât și față de colegii săi pe care îi împiedică indirect să acceseze bonusurile de vânzări”.*

Contextul în care discuția a avut loc, pe care petenta nu-l prezintă, la niciun punct din petiție, aceasta neaducând în discuție cercetarea sa disciplinară și faptele săvârșite. De asemenea, petenta nu menționează care ar fi fost motivele pentru care d-na .... ar fi ridicat tonul la dumneai.

Astfel cum a arătat, d-na .... are atribuții care îi dădeau dreptul să poarte discuții cu angajații care săvârșeau sau se presupunea că au săvârșit fapte disciplinare.

Așadar, d-na .... nu a mers întâmplător în sediul Sucursalei Municipiului București pentru a avea discuția respectivă cu petenta, ci în considerarea atribuțiilor din fișa sa de post, aspect pe care petenta evită a-l menționa.

4.2.8. Anexează în susținerea acestor afirmații, copie e-mail trimis de directorul de resurse umane petentei cu lămuriri privitoare la motivele și contextul vizitei din data de 18 mai 2016.

4.2.9. Prin adresa nr. 4193 din 07.07.2016 reclamata a înaintat Consiliul ca probatoriu următoarele documente în copie:

- sesizarea dlui, sesizare care a declanșat controlul în urma căruia pe lângă petentă au mai fost identificați și alți angajați cu nereguli în activitate;

- documente de declanșare control intern, fără nici o legătură cu persoana petentei inclusiv declarația petentei în urma controlului care susține că a luat la cunoștință de prevederile regulamentului intern;
- lista angajaților din 2016 ai Sucursalei Municipiului București și analiza asupra faptului că au lucrat sau nu la ... Asigurări și au fost sau nu invitați la ședințele de lucru (impulsionare vânzări pe anumite produse).
- analiză număr angajați ...Asigurări ...S.A, în funcție de sex, tip funcție (managerială sau non managerială), salarii brute fixe, medii, plus explicații din care rezultă că în ...angajații nu sunt discriminați;
- copii ale demisiilor angajaților care au fost găsiți cu nereguli în activitate, în timpul Controlului Intern care a relevat și nereguli în activitatea petentei.

#### 4.2.10. Declarația d.lui ....

*“Mă numesc .... și sunt colaborator al firmei pe care dumneavoastră o conduceți. În urma unei altercații cu șefa mea directă doamna ...am decis să vă trimit acest mail. În seara de 03.04.2016 am fost contactat de către nepotul doamnei ...să vin până la dânsul pentru a purta o discuție, ajuns în apartament am constatat că era însoțit și de fratele doamnei ..., în scurt timp am fost amenințat cu moartea (voi fi aruncat de la balcon), bătut și sechestrat de aceștia pentru a le da o sumă de bani pe care doamna ...susține că i-o datorez, este vorba de comisioanele încasate în anul 2015 de la .... Aseară am depus plângere penală la secția de poliție 7.*

*Ca să mai demonstrez reaua credință a doamnei .. vă mai aduc la cunoștință că dânsa emite polite Casco la diferite societăți de asigurări, printr-o firmă de brocheraj a unui cunoscut, acesta este un apropiat al directorului sucursalei ...din bulevardul calea această afirmație o susțin cu dovezi (polițele în sine și declarațiile proprietarilor). Acestea vi le aduc la cunoștință și vă rog să dispuneți măsurile legale, în caz contrar mă simt nevoit să mă adresez conducerii ...din Germania, Inspectoratului teritorial de muncă București și instanței.”*

#### 4.3. Susținerile părții reclamate ...

##### 4.3.1. Prin adresa nr. 3881 din 21.06.2016 reclamata arată următoarele aspecte:

- în calitate de Președinte al Comisiei de disciplină însărcinată cu cercetarea prealabilă a faptelor ce pot constitui abateri disciplinare cu privire la aspectele semnalate în data de 23.05.2016 de către managerul de control intern și Antifraudă din cadrul societății, în referatul nr.11820/23.05.2016, întocmit după efectuarea mai multor verificări referitoare la activitatea profesională a petentei care are funcția de Manager Agenție în cadrul Sucursalei Municipiului București, referat în care sunt semnalate următoarele aspecte:

- petenta în loc să activeze și să acționeze spre a realiza planul de vânzări pentru care a fost angajată alături de echipa sa, se ocupă cu diverse activități menite să sprijine interesele personale și ale familiei sale, respectiv ale SC ...ASIG AG DE ASIGURĂRI SRL;

- modul în care petenta acționează în afara faptului că încalcă prevederile Regulamentului Intern, este de natură să expună societatea la prejudicii grave de imagine, așa cum reiese și din schimburile de e-mail-uri găsite în inbox-ul adresei de mail asigurată de societate petentei pentru desfășurarea activității profesionale;

- SC ...ASIG AG DE ASIGURĂRI SRL este afacerea de familie a petentei lucru ce reiese atât din corespondența salariatei cât și din extrasul RECOM/ONRC, unde petenta este administrator, deținând 50% din acțiuni;

- s-a mai constatat cu ocazia consultării condicii de prezență că deși petenta a declarat că face vizite clienților spre a vinde produsele ...de asigurare, verificând înregistrările GPS ale traseelor efectuate, se poate observa că acestea au fost declarate fals și că în realitate petenta mergea la adresa SC ...ASIG AG DE ASIGURARI SRL;

- s-a mai constatat că petenta a făcut în mod repetat declarații false în cadrul Acordului de Respectare a Regulamentului intern ...Asigurări ..., nedeclarând că este implicată într-un conflict de interese și expunând prin această faptă societatea la riscuri de imagine și prejudicii financiare;

- conducerea societății a mai fost sesizată cu faptul că petenta refuză să semneze acordul de respectare a Regulamentului Intern ...după modificările aduse și comunicate angajaților în data de 23 aprilie 2016.
- de asemenea a fost sesizat că nivelul de performanță al petentei este de 29% realizare plan, și că acest nivel al realizărilor este generat de activitatea sesizată ca fiind neconformă regulamentului intern și intereselor ..., mai exact faptul că angajata a apreciat ca fiind prioritare activitățile desfășurate în interes personal;
- petenta a folosit resursele puse la dispoziție de societate: telefon , mașina, calculator, adresa email precum și timpul de lucru plătit de societate în interes personal și nu în scopul de a-și îndeplini responsabilitățile descrise de fișa de post;
- în contextul verificărilor efectuate și al discuțiilor legate de activitatea petente, în data de 17.05.2016, a fost primită o solicitare de mutare a unor polițe de asigurare încheiate de agenții de asigurări coordonați de petentă. În această cerere i s-a solicitat mutarea unor polițe de asigurări către brokerul de asigurări Consultant AA. Se impune evaluarea modului în care petenta a făcut eforturi de a reține agenții și clienții companiei de a rezolva eventualele nemulțumiri și a păstra colaborările acestora cu societatea, aceasta fiind poziția firească pe care angajata ar ar fi trebuit să o adopte;
- petenta aduce prejudicii de imagine dar și materiale societății recomandând clienților alte companii de asigurări;
- petenta a solicitat departamentului de subscriere o ofertă de asigurare prin intermediu unui agent în scopul de a fi comisionat și agentul în cazul în care polița s-ar fi încheiat. Acest mod de lucru aduce prejudicii societății atât din punct de vedere reputațional cât și financiar, prin comisionarea nejustificată a agenților respectivi, existând posibilitatea încheierii poliței în mod direct.
- la verificarea efectuată în 18 mai 2016 a computerului de serviciu pe care își desfășura activitatea s-a constatat că din memoria locală a acestuia au dispărut o serie de documente și corespondențe, acesta fiind găsit practic fără nici o dovadă a activității angajatului în societate, existând suspiciunea că acestea au fost sustrase sau șterse, prejudiciind astfel societatea care a fost lipsită de documentele în format electronic ce reprezenta proprietatea societății și nu a angajatului.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale procedurală, Colegiul director reține că reclamata ...Asigurări ...prin adresa nr. 3880 din 21.06.2017 a invocat excepția obiectului vădit nefondat, pe motiv că plângerea petentei nu vizează o situație de discriminare ci sunt criticate în principal aspecte ce pot fi încadrate cel mult într-un litigiu de muncă. Colegiul director urmează să respingă excepțiile invocate de către ...Asigurari ..., pe motiv că aspectele sesizate pot fi analizate conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.2. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, în sensul nerespectării angajamentelor asumate de angajator și obligarea acceptării în CIM a unor condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul colectiv de muncă , precum și excluderea petentei de la pregătirea profesională

5.3. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură 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. 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.

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 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, boală 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”.*

5.5. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.7. În speță, petenta sesizează că nu i s-au respectat angajamentele asumate și a fost obligată să accepte în CIM condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul colectiv de muncă, precum și faptul că a fost exclusă de la pregătirea profesională *motivată de faptul că a fost angajată a ... Asigurări*.

5.8. În ceea ce privesc susținerile petentei cum că, motivul ar fi acela că a fost angajată a ..., a fost obligată să accepte condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul individual de muncă, Colegiul director reține faptul că, la baza nemulțumirii petentei stau cu totul alte aspecte precum faptul că a fost supusă comisiei de disciplină pentru nerespectarea atribuțiilor prevăzute în fișa postului, precum și nivelul de performanță al petentei acesta fiind de 29% realizare plan, și că acest nivel al realizărilor este generat de activitatea sesizată ca fiind neconformă regulamentului intern și intereselor ..., mai exact faptul că petenta a apreciat ca fiind prioritare activitățile desfășurate în interes personal, în sensul încheierii de polițe RCA în scop personal. De asemenea, petenta a avut o atitudine sfidătoare la adresa directorului ..., care de altfel avea în atribuțiile din fișa postului, printre altele, *monitorizarea și respectarea normelor de comportament ale Societății precum și propunerea sau avizarea de măsuri disciplinare*.

*Motivul pentru care i s-a solicitat predarea autoturismului a constat în faptul că petenta se folosea de acest mijloc de transport în scopuri personale. Autoturismul și telefonul au fost oferite angajaților care au anumite activități ce necesită aceste resurse în desfășurarea activității. În Direcția de Vânzări sunt alocate autoturisme fiecărei sucursale, însă sunt folosite la comun de toți angajații echipelor de vânzări (agenții sau sucursale). Aceste autoturisme sunt în grija managerilor deoarece trebuie să figureze pe inventarul unui salariat care să răspundă de utilizarea bunurilor respective în interesul Societății și al desfășurării activităților conforme fișelor de post.*

*Petenta a utilizat până în data de 18 mai un autoturism, fără a permite și subordonaților să meargă la parteneri, la întâlniri de vânzări etc.*

*În data de 18 mai, autoturismul pe care îl utiliza petenta inclusiv pentru deplasarea la domiciliu a fost preluat de Societate. Acest lucru a fost determinat în primul rând de nevoia urgentă de a asigura o mașină suplimentară echipei de Daune Agricole care avea o perioadă foarte aglomerată de constatări ale daunelor la culturile agricole, respectiv munca de teren.*

*In plus, la momentul preluării mașinii, petenta tocmai primise o listă de potențiali clienți și anumite activități pentru vânzarea de asigurări, iar pentru câteva zile urma să desfășoare strict activități de birou, astfel că activitatea sa nu mai presupunea și folosirea mașinii.*

*Pe de altă parte, petenta utiliza mașina de serviciu în folos personal, așa cum s-a constatat ulterior preluării mașinii din rapoartele GPS, petenta efectuând spre exemplu vizite la sediul ...Asig - afacerea de familie nedeclarată - în timpul programului de lucru.*

5.9. În ceea ce privește faptul că nu a fost invitată să participe la cursul de pregătire profesională, din documentele existente la dosarul cauzei reiese faptul că, nu a fost vorba de un curs în dezvoltarea profesională ci a fost vorba de o ședință tehnică. Aceste ședințe nefiind anunțate ca training-uri, ci ca ședințe tehnice, prin care șefii de servicii tehnice (subscriitori) împreună cu directorul adjunct - tehnic al Sucursalei Municipiului București - .... urmau să treacă pe la fiecare echipa să răspundă la întrebări și să ofere informații pentru a clarifica cât mai multe aspecte despre produsele societății.

Din probatoriul depus de către părți, reiese faptul că ședințele erau adresate în principal inspectorilor, managerii agențiilor, în speță petenta având un nivel superior de cunoaștere al produselor și multă experiență/vechime în domeniu prin participarea la ședințe puteau observa care sunt problemele ridicate de subalternii lor și puteau să conducă discuțiile în cadrul ședințelor astfel încât să fie atinse cât mai multe subiecte de interes pentru fiecare agenție.

De asemenea, Colegiul reține faptul că nu au existat "materiale de training" și nu au fost trimise niciun fel de materiale de training niciunui participant. Singura indicație cuprinsă în corespondențe și care a fost depusă ca probă de petenta era ca angajații să citească condițiile de asigurare ale produselor ce urmau a fi discutate, spre a-si îmbogăți cunoștințele și pentru a-și pregăti subiectele pe care voiau să le discute în cadrul ședințelor.

5.10. Din susținerile părților reclamate reiese faptul că în niciun caz aspectele sesizate de petentă nu s-au datorat faptului că petenta a fost angajată a ... Asigurări. Reclamata nu a început o campanie împotriva angajaților care au lucrat în trecut la ... Asigurări drept dovadă fiind faptul că în cadrul companiei își desfășoară activitatea un număr însemnat de angajați care au lucrat la .... Colegiul director reține că motivul real al presupusei „hărțuirii” a apărut în contextul în care petenta a fost surprinsă în cadrul unui control intern în urma căruia s-a constatat nereguli în activitate și s-a încercat declanșarea procedurii disciplinare.

5.11. Colegiul director reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petentă este **acela că a fost angajat a ....** Colegiul director este de opinie că, nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptele sesizate.

5.12. 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 criteriu invocat și fapta sesizată.

5.13. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă (fost angajat ...) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv nerespectarea angajamentelor asumate și obligarea acceptării în CIM a unor condiții mai dezavantajoase decât cele negociate prin contractul colectiv de muncă, precum și excluderea petentei de la pregătirea profesională.

5.14. Colegiul director constată că în ceea ce privește aspectele sesizate nu constituie discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptele sesizate.

5.15. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv fostă angajată a ....

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. Respinge excepțiile invocate de către partea reclamată, pe motiv că aspectele sesizate pot fi analizate conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Pe fond, față de aspectele sesizate nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată (lipsă raport de cauzalitate între criteriul invocat și aspectele sesizate);

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință :**

**BERTZI THEODORA – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**HALLER ISTVÁN – membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LAZĂR MARIA – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**Data redactării: 03.07.2017;**

**Redactat și motivat de P.C.S. și V.F.**

**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.