



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Măcăineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail:
C.N.C.D.@C.N.C.D..org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 148
din 07.07.2010**

Dosar nr.: 56/2010

Petiția nr.: 1219 din 15.02.2010

Petent: G N

Reclamat: S.C. Sodexo PASS România S.R.L.

Obiect: raporturi de muncă, acte de discriminare directă pe bază de situație familială, sex/gen, boală și discriminare indirectă între angajați pe criteriul recomandării

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. G N , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. S.C. Sodexo PASS România S.R.L., cu domiciliul de corespondență la cabinetul de avocatură S.C.A. Hammond Bogaru și Asociații, cu sediul în Bd. Unirii, nr.68, bl.K2, sc.1, ap.31, sector 3, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea petentei, astfel cum este formulată, vizează raporturi de muncă, acte de discriminare directă pe bază de situație familială, sex/gen, boală și discriminare indirectă între angajați pe criteriul recomandării

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare



3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 1219 din 15.02.2010, petenta se plânge cu privire la refuzul de a fi învoită de la serviciu pentru a efectua un control medical, modificarea atribuțiilor de serviciu, solicitarea unor rapoarte de activate în timpul concediului medical, dispunerea sancțiunii cu avertisment în timpul concediului medical și desfacerea contractului de muncă.

IV. Procedura de citare

4.1. 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 de citare a părților.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 1579 din 26.02.2010 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 1580 din 26.02.2010 a fost citată S.C. Sodexo PASS România S.R.L., prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 23.03.2010. La termen s-au prezentat părțile, care și-au susținut plângerea și punctul de vedere.

4.3. Prin rezoluția nr. 4 din 23.03.2010, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul societății. În data de 15.03.2010 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.4. Colegiul a acordat părților un nou termen de citare, pentru data de 27.04.2010. La termen părțile au fost prezente.

4.5. Consiliul a acordat termen pentru depunere concluzii scrise la 11.05.2010. Petenta a comunicat concluzii prin adresa nr. 3728 din 11.05.2010, iar reclamata prin adresa nr. 3692 din 10.05.2010.

4.6. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membrii în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul nr.391/2009 conexas cu Dosarul nr. 365/2009 a fost soluționat în data de 07.07.2010.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei



5.1.1. Petenta arată că este angajată societății din anul 2000. În martie 2008, pe fondul unui litigiu de muncă mai vechi, a acționat firma în instanță. Astfel, arată că faptele ce au stat la baza acțiunii sunt nerespectarea încadrării din anunțul de angajare, retrogradarea din funcția inițială de secretară în cea de recepționeră, prejudicial material cu privire la refuzul creditului bancar ca urmare a greșelilor de completare a carnetului de muncă. Pe toată durata acestui conflict a fost supusă de către anumite persoane din conducere la presiuni, amenințări, persecuții.

5.1.2. În ianuarie 2009 a solicitat inspectorului de resurse umane eliberarea a 2 adeverințe medicale, una fiindu-i necesară pentru internarea în spital și cea de a doua pentru medical de familie. Adeverința medical i-a fost respinsă la internare pe motiv că nu corespunde cerințelor CAS, astfel asistenta medical a refuzat să-i elibereze primul certificat medical. Petenta susține că în timpul celor 3 concedii medicale a suferit două intervenții chirurgicale la mâna dreaptă, fiind diagnosticată în urma biopsiei cu melanoma in situ.

5.1.3 În data de 20.02.2009 a primit prin poștă sancțiunea disciplinară "avertisment scris". La întoarcerea din concediu medical, petenta a contestat sancțiunea la nivelul societății, conform ROF. Conducerea nu i-a comunicat niciun răspuns până în prezent.

5.1.4. În anul fiscal 2008-2009 a solicitat 3 învoiride câte o oră, necesare pentru programări la medic, învoiri ce i-au fost acordate cu mare dificultate. Această atitudine nu face decât să confirme tratamentul de persecuție și discriminare la care este supusă.

5.1.5. În 7-11 septembrie a beneficiat de 5 zile concediu odihnă. La întoarcere i s-a cerut efectuarea de rapoarte zilnice de activitate. Petenta susține că aceste rapoarte trebuiau făcute de un alt salariat și că ea nu își poate asuma o asemenea responsabilitate.

De asemenea, petenta arată că în 2 decembrie 2009 i s-a interzis să folosească calculatorul pe motiv că este recepționeră. A primit o informare de la șeful ierarhic în care se arată că urmare neconformării specificațiilor cerute, activitatea de raportare electronică nu mai este în responsabilitatea sa.

5.1.6. În data 3 martie 2010 i-a fost adusă la cunoștință decizia de concediere cu nr. 10/03.03.2010. Arată că anterior deciziei de concediere partea reclamată a fost citată în dosarul curent.

Susținerile părții reclamate

Susținerile S.C. Sodexo PASS România S.R.L.

5.2.1. Reclamata susține că la începutul anului 2009 petenta a lipsit de la locul de muncă fără a comunica în prealabil intenția de a se interna în spital și fără a solicita un concediu medical. Mai mult, aceasta a prezentat de abia la data de 20 februarie 2009 un certificat medical. Având în vedere dispozițiile ROF, s-a



dispus sancționarea acesteia cu avertisment. Ulterior aplicării acestei sancțiuni, petenta a continuat să încalce dispozițiile ROF, astfel reprezentanții societății au fost nevoiți să limiteze accesul petentei la internet, întrucât în mare parte aceasta lucra în interes personal pe diferite pagini de web.

5.2.2. Reclamata susține că petiția este formulată numai după ce instanța de judecată a respins acțiunea formulată de către aceasta împotriva deciziei de modificare a contractului individual de muncă.

5.2.3. Reclamata susține că decizia de încetarea a raporturilor de muncă s-a emis în conformitate cu dispozițiile legale prevăzute în Codul muncii. Desființarea postului petentei a avut la bază reorganizarea societății, în vederea îmbunătățirii rezultatelor economico-financiare. Desființarea a fost efectivă, fiind scoasă din organigramă și fără a fi angajată o altă persoană în locul petentei. Reclamata mai susține că decizia de concediere a fost luată anterior primirii citației de la CNCD, iar în urma reorganizării au fost concediate 3 persoane (2 din compartimentul vânzări și petenta).

5.2.4. Cu privire la aspectele privind neacordarea de învoiuri, reclamata susține că i s-a permis întotdeauna să absenteze de la locul de muncă pentru a erge la controlul medical, deși petenta era recepționar și trebuia să înregistreze vizitatorii și corespondența.

5.2.5. Presupusa modificare a raporturilor de serviciu a constat în majorări salariale și schimbăruu poziției în societate, sens în care s-au pronunțat Tribunalul și Curtea de Apel București.

5.2.6. Având în vedere cele de mai sus, reclamata solicită respingerea plângerii ca nefondată.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul 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.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor



constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin sancțiunea disciplinară (avertisment scris) impusă de partea reclamată, constant în presiuni exercitate de directoarea financiară și șeful departamentului administrativ. Petenta arată că a îndeplinit cerințele de anunțare în prealabil a angajatorului. Consideră că sancțiunea a fost acrodată, în mod nelegal, în perioada în care se află în concediu medical. Petenta arată că partea reclamată a refuzat să-i acrode învoiri pentru a se prezenta la medic, însă acestea au fost acrodote cu mare greutate. La întoarcerea din concediul medical i-au fost solicitate efectuarea unor rapoarte zilnice de activitate, restante pentru perioada anterioară, în condițiile în care aceste rapoarte trebuia elaborate de persoana care o înlocuise. Partea reclamată a modificat atribuțiile de serviciu și în ultimă instanță s-a desfăcut contractul de muncă. Aceste măsuri și acte, în opinia petentei, constituie fapte de discriminare și de hărțuire, pe baza de situație familială, boală cronică și sex.

6.4. Partea reclamată arată că măsura avertismentului a fost luată în condițiile prevăzute de art. 263 din Codul muncii, a OUG nr. 137/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurari de sănătate, a regulamentului de ordine interioară. Petenta a lipsit de la locul de muncă la începutul anului 2009 fără a comunica faptul că urma să se interneze și fără a solicita concediu medical. Aceasta a prezentat un certificat medical abia la data de 20 februarie 2009. Certificatul a fost emis la 22 ianuarie 2009 iar potrivit regulamentului de ordine interioară ar fi trebuit adus la cunoștință în 24 de ore, fapt nerespectat de petentă. În ceea ce privește neacordarea de învoiri, partea reclamată arată că poziția ocupată de petentă este de recepționar având obligația de a înregistra vizitatorii și corespondență. În cazul în care intenționa să absenteze superiorul direct avea obligația de a o substitui cu un alt angajat. Întotdeauna s-a permis absențarea pentru investigații medicale sau probleme personale însă petenta avea obligația de a înștiința în prealabil perioada pentru care urma să absenteze. Perioadele în care a absentat nu au fost niciodată recuperate și nici nu a fost luată în considerare la momentul acordării salariilor și indemnizațiilor. În ceea ce privește modificarea atribuțiilor de serviciu aceasta a survenit prin actul adițional nr. 2/2005, cu respectarea dispozițiilor codului muncii, sens în care s-au pronunțat și instanțele judecătorești (decizia civilă nr. 6604/R/2009 a Curții de apel București). Cu privire la solicitarea de rapoarte, se arată că în septembrie 2009 petenta a fost în concediu de odihnă iar o altă persoană a preluat o parte din atribuțiile acesteia. Această persoană nu avea aptitudinea de a lucra la calculator. Și a înregistrat într-un registru special corespondența intrată. La momentul revenirii din concediu s-a solicitat petentei să centralizeze datele în calculator. Fișa postului cuprindea obligația de înregistrare a documentelor iar modalitatea de



înregistrare este decisă de societate. Întrucât s-a refuzat efectuarea acestei înregistrări de către petentă și alte activități ale acesteia nu mai presupuneau atribuții la calculator, s-a dispus retragerea acestuia, în condițiile în care sunt și alți angajați care nu au calculator. În ceea ce privește desfacerea contractului de muncă al petentei, aceasta s-a făcut în temeiul art. 65 din Codul muncii pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În fapt, s-a decis de către Adunarea Generală a Asociaților desființarea postului, în urma analizei situației economice a companiei. Desființarea postului a avut la bază reorganizarea activității societății privind structura internă, cu scopul de a reduce cheltuielile și eficientizarea activității. Desființarea postului a fost efectivă, fiind scoasă din organigrama firmei și ștatul de plată și nicio altă persoană nu a fost angajată.

6.5. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. 1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul reține că art. 2 alin. 1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „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 atingeere ale acelui scop sunt adecvate și necesare. În cazul hărțuirii raportul de cauzalitate este direct iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță comportamentul 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". În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză.

6.6. Colegiul reține că la dosar s-au depus de către ambele părți înscrisuri. De asemenea, s-a depus și raportul de investigație realizat de CNCD. Analizând înscrisurile dosarului, Colegiul este de opinie ca împrejurările invocate de petentă, ce ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul discriminării, exced incidenței Art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Chiar dacă s-ar prezuma că faptele ce fac obiectul prezentului dosar vizează un tratament diferentiat, situația petentei exclude existența unei comparabilități, de vreme ce, aceasta nu nici nu indică un eventual raport de comparabilitate sau analogie cu persoane aflate în situații similare, față de care a fost tratată diferit. Din acest punct de vedere, aspectele invocate în cauză și alese de petentă sunt plasate într-un raport de cauzalitate cu prezumtive aspecte de nerespectare a regulamentelor de ordine interioară ale părții reclamante sub aspectul dispunerii unor sancțiuni disciplinare, a solicitării unor rapoarte, ori a nerespectării unor prevederi normative în legătură cu raporturile de muncă (neacordarea unor învoiri, modificarea atribuțiilor de serviciu, desfacerea contractului de muncă).

6.7. Atât în fapt cât și în drept, susținerile contradictorii ale părților sunt indisolubil legate de aspecte de legalitate. Bunaoară, în ceea ce privește dispunerea avertismentului petenta contestă această măsură, considerând că a fost aplicată cu încălcarea normelor prevăzute în regulamentul intern al părții reclamante și cu încălcarea prevederilor legale (măsura dispusă în timpul concediului medical) iar partea reclamată consideră că măsura a fost dispusă cu respectarea prevederilor codului muncii și ale Regulamentului intern, întrucât a fost determinată de neîndeplinirea obligației de comunicare în termen a actelor de concediu medical, aspect contestat de petentă, prin considerarea depunerii în termen a acestor documente. Cu privire la neacordarea învoirilor pentru efectuarea unor controale medicale, susținerile vizează, în opinia petentei, îndeplinirea obligației de anunțare în prealabil a necesității efectuării acestor controale, iar partea reclamată susține manifestarea acordului pentru aceste învoiri, însă fără ca orele absente să fi fost recuperate. De altfel, petenta arată că învoirile au fost acordate, însă cu greutate. În mod similar, în ceea ce privește modificarea atribuțiilor de serviciu, susținerile părților sunt legate de aspecte de legalitate, instanțele de judecată fiind investite cu soluționarea acestui aspect, chiar de către petenta. În ultimă instanță, desfacerea contractului de muncă se pleasează sub incidența aceluiași raport de legalitate. Petenta consideră că acesta are legătură cu faptul că s-a adresat CNCD, însă partea reclamată arată că decizia s-a adoptat în temeiul art. 65 din Codul muncii pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Adunarea Generală a Asociaților a decis desființarea postului, în urma analizei situației economice a companiei, având la bază



reorganizarea activității societății. Desființarea postului a fost efectivă, fiind scos din organigrama firmei și ștatul de plată și nicio altă persoană nu a fost angajată.

6.8. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

6.9. În mod similar, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Din acest punct de vedere, prezumțiile ce decurg în cauză nu sunt de natură a presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă între dispunerea măsurii avertismentului, a neacordării unor învoiri, solicitării unor rapoarte de activitate, a modificării atribuțiilor de serviciu și în ultimă instanță a concedierii și situația familială a petentei, boală cronică sau sexul/genul acesteia.

6.10. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar și raportul de investigație realizat de CNCD nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de situația familială, boală, respectiv sexul petentei. Colegiul nu poate reține în cauza circumstanțierea unor situații comparabile concrete care sa fi fost tratate diferit în mod direct sau indirect datorită criteriilor invocate de petentă iar susținerile contradictorii ale părților sunt legate sine qua non de aspecte de legalitate respectiv de chestiuni corelative îndeplinirii corespunzătoare v necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu. Aceste aspecte indică faptul că situația familială, boală sau sexul petentei nu au interferat sau suprapus cu motivele ce au stat la baza avertismentului, aspectelor legate de derularea raporturilor de muncă, modificarea atribuțiilor de serviciu și în ultimă instanță concedierea. De altfel, această măsură nu a vizat sine qua non petenta cât desființarea mai multor posturi din cadrul departamentului de vânzări relații clienți și departamentului financiar-administrativ al apărții reclamate, din



motive independente de salariați, având ca obiect restructurarea prin desființarea efectivă a unor posturi, fără a fi angajate alte persoane în funcțiile respective.

6.11. Astfel raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate 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).

6.12. Pe de altă parte, se impune a preciza că în lipsa elementelor constitutive de natură a evidenția posibile discriminări, justificarea drepturilor subiective ale petentei în legătură cu nerespectarea sau neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de Codul muncii, în legatură raporturile de muncă, modificarea atribuțiilor de serviciu, modalitatea de desfacere a contractului de muncă, condiția ca desființarea, în condițiile art.65 din Codul muncii, să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, Colegiul nu este îndrăguit a cenzura aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedura civilă.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților: G. N. , cu domiciliul în S.C. Sodexo PASS România S.R.L., cu sediul în str. Biharia, nr.66-77, sector 1, București

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita



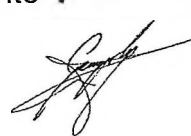
Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte



GERGELY Dezideriu – Membru



HALLER Istvan – Membru



JURA Cristian – Membru



NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru



PANFILE Anamaria – Membru



VASILE Alexandru Vasile – Membru

Data redactării 30.07.2010

Hotărâre Redactată. G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

