



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

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 427  
din data de 09.11.2011**

Dosar nr.: 221/2011

Petiția nr.: 3805/24.06.2011

Potent: O V.

Reclamat: P I , P V.

**Obiect:** discriminarea petentului de către angajator, mai exact de către directorul general și de către directorul F.N.C. (Fabrica de Nutrețuri Combinate) din cadrul S.C. Transavia S.A., prin fapte de discriminare directă (criteriul lipsei rudeniei), hărțuire morală, victimizare, încălcarea demnității umane

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

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

I.1.1. O V loc.

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

I.2.1. P I , loc. .

cu adresa de corespondență la S.C.A. Țuca Zbârcea & Asociații cu sediul în București, b-dul N.Titulescu, nr. 4-8, America House, Aripa de Vest, et. 8, sector 1

I.2.2. P V , loc. .

cu adresa de corespondență la S.C.A. Țuca Zbârcea & Asociații cu sediul în București, b-dul N.Titulescu, nr. 4-8, America House, Aripa de Vest, et. 8, sector 1

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

2.1. Potentul sesizează faptul că se consideră discriminat de angajator deoarece i-a fost încălcat dreptul la demnitate umană, a fost hărțuit moral, victimizat și discriminat în mod direct datorită lipsei rudeniei cu cei din conducerea societății.



### 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. Prin adresa nr.3805 din data de 29.07.2011, respectiv adresa nr.4539 din data de 29.07.2011, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.08.2011. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a invocat, din oficiu, **excepția tardivității introducerii plângerii** pentru faptele sesizate ce au avut loc înainte de data de 24.06.2010, urmând a se pronunța asupra aspectelor ce au avut loc ulterior acestei date. La termenul stabilit pentru audieri, părțile au fost prezente, partea reclamată a fost reprezentată de avocat.

3.3. Prin adresa nr.4797 din data de 16.08.2011, partea reclamată a depus punct de vedere, însoțit de înscrisuri. Prin adresa nr.4945 din data de 25.08.2011, partea reclamată a depus înscrisuri în vederea completării punctului de vedere depus în data de 16.08.2011.

3.4. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 4923 din data de 25.08.2011 petentul face o cerere de completare a petiției prin care sunt supuse deliberării Consiliului noi capete de cerere. Potrivit art. 11, alin. 2 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor*, în cazul în care petiția este completată, după primul termen de audieri, cu noi capete de cerere, față de acestea este incidentă sancțiunea decăderii. Prezenta adresă a fost însoțită de înscrisuri.

3.5. Prin adresa nr.4984 din data de 29.08.2011 partea reclamată depune declarații de martori.

3.6. Prin adresa nr.5023 din data de 30.08.2011 s-a transmis părților reclamate punctul de vedere depus de către petent. Prin adresa nr.5023 din data de 30.08.2011 s-a transmis petentului punctul de vedere depus de către părțile reclamate. Prin adresele sus-menționate s-au solicitat părților depunerea de concluzii scrise până la data de 19.09.2011.

3.7. Prin adresa nr.5451 din data de 20.09.2011 petentul a depus concluzii scrise. Prin adresa nr.5419 din data de 19.09.2011 părțile reclamate au depus concluzii scrise.

### IV. Susținerile părților

#### Susținerile petentului

4.1.1. Petentul sesizează faptul că se consideră discriminat de către angajator, respectiv de către conducerea S.C. Transavia S.A., reprezentată de directorul general și de directorul F.N.C. (Fabrica de Nutrețuri Combinat), prin discriminare directă având la bază lipsa raportului de rudenie cu cei din conducerea societății, hărțuire morală, victimizare, încălcarea demnității umane.



4.1.2. Petentul arată că a fost angajat în cadrul S.C. Transavia S.A. în anul 2008 pe postul de director Logistică, post nou înființat. Petentul menționează faptul că, în cadrul companiei, își desfășoară activitatea toți membrii familiei acționarului majoritar care ocupă postul de director general. Petentul consideră că a fost discriminat "*pe caracteristici genetice*", întotdeauna primând relațiile de familie.

4.1.3. Petentul prezintă, în mod cronologic, desfășurarea evenimentelor pe care le consideră discriminatorii și anume referatul prin care a fost sancționat, hărțuirea morală la care a fost supus, victimizarea sa, concedierea abuzivă, atingerea imaginii personale și profesionale, umilirea și încălcarea dreptului la demnitate umană.

4.1.4. *Primul capăt de cerere la care se face referire în petiție, și anume, întocmirea unui referat de sancționare, urmat de hărțuire morală și victimizare, urmat de concediere abuzivă, completată de „terfelirea” imaginii personale și profesionale, umilirea și încălcarea demnității umane.*

4.1.5. Raportat la acest capăt de cerere, petentul prezintă o succesiune de evenimente, care au debutat în data de 01.06.2010 (în urma unei ședințe administrative a societății). Petentul face referire la faptul că a fost atenționat verbal pentru nerespectarea unor sarcini de serviciu, deși, în opinia acestuia, acele reproșuri nu erau întemeiate. Prin Decizia nr.243 din data de 19.07.2010 acesta a fost anunțat că va fi sancționat cu reducerea salariului cu 10%, aferent lunii august 2010, ca urmare a unor situații conflictuale între acesta și conducerea societății.

4.1.6. Petentul susține faptul că decizia de sancționare a fost emisă fără a se ține cont de nota explicativă, pe care acesta ar fi transmis-o conducerii societății. Petentul mai susține că, în perioada 19.07.2010-30.08.2010, dir. P V ar fi refuzat orice formă de comunicare cu acesta. Petentul se consideră victimizat, motivul fiind acea notă explicativă.

4.1.7. În opinia petentului, din data de 28.09.2010, acesta a fost nevoit să suporte hărțuirea morală, prin refuzarea comunicărilor, privind problemele de serviciu, de către directorul general al societății, acesta susținând că a fost refuzat în mod constant să fie primit în audiență. Petentul mai susține că, la acea dată, a fost chemat să participe la o ședință de lucru, în cadrul căreia a fost anunțat de către dir. P V că, acesta, nu își mai dorește să lucreze cu petentul.

4.1.8. Prin notificarea cu nr.2019 din data de 29.09.2010 i s-a adus la cunoștință că, începând cu data de 27.10.2010, se desființează locul de muncă ocupat de către petent, ca urmare a desființării postului de dir. Logistică, contractul de muncă încetând conform art.65 din Codul Muncii.

4.1.9. Petentul susține că, pe toata perioada preavizului, a avut la dispoziție un birou gol, în cadrul departamentului service auto, fără să i se atribuie vreo sarcină de serviciu, având obligația de a părăsi incinta biroului până în momentul revenirii altor colegi de serviciu în birou.



4.1.10. Petentul susține că, această metodă de concediere, prin desființarea posturilor, era o practică uzuală în politica companiei, atunci când se dorea înlăturarea unor persoane incomode.

4.1.11. Prima „*experiență de discriminare*”, la care se face referire în petiție, se raportează la perioada ianuarie 2009-aprilie 2009. Petentul susține că, datorită demascării unei rețele organizate în rândurile șoferilor care sustrăgeau motorină, aspecte pe care acesta le-a adus la cunoștința conducerii, a generat anumite nemulțumiri din partea acestora, motivul fiind acela că, petentul dorea luarea unor măsuri disciplinare împotriva celor vinovați.

4.1.12. Petentul mai susține că, datorită aspectelor prezentate conducerii, a suportat anumite consecințe ce au dus la dimunarea salariului începând cu data de 01.06.2009.

4.1.13. A doua „*experiență de discriminare*”, la care se face referire în petiție, se raportează la perioada 07.10.2009-14.10.2009. Petentul susține că a fost obligat să semneze un angajament de plată, fără o cercetare prealabilă a situației, ca și sancțiune, motivul fiind deteriorarea unui lot de carne. Petentul susține că a fost singurul răspunzător pentru prejudiciu, deși rude ale conducerii aveau aceleași responsabilități.

4.1.14. A treia „*experiență de discriminare*”, la care se face referire, și anume, întocmirea referatului de sancțiune din data de 13.07.2010. Petentul susține că, în data de 18.04.2010, a fost anunțat că, au fost declarate dispărute două autovehicule din parcul auto al societății. În urma investigațiilor făcute, mașinile au fost descoperite în Rep. Moldova, urmând ca acesta să se deplaseze pentru recuperarea acelor mașini. Petentul susține că parcul auto se afla în subordinea dr. P. V., sarcina de recuperare nefiind atribuită de serviciu conform fișei postului. Motivul invocat de către conducere, fiind acela că, petentul era originar din această țară, având rude care l-ar putea ajuta să recupereze cu ușurință mașinile. De asemenea, acesta susține că a făcut trei deplasări în Rep. Moldova, nefiindu-i decontate cheltuielile aferente deplasărilor.

4.1.15. Criteriul la care se face referire în petiție, și anume, lipsa rudeniei cu cei doi directori, a fost susținut de către petent și în cadrul ședinței de audieri.

## Susținerile părților reclamate

4.2.1. În punctul de vedere formulat de părțile reclamate în cauză, acestea se pronunță asupra *excepției tardivității* invocate, din oficiu, de către C.N.C.D. în sensul susținerii acesteia. Raportat la fondul petiției se arată că, nu există săvârșită nicio faptă de discriminare așa cum este prevăzut în O.G. nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.2. Părțile reclamate, reprezentate de S.C.A. Țuca Zbârcea & Asociații, arată care erau principalele atribuții ale petentului în cadrul S.C. Transavia S.A. și de ce facilități a beneficiat acesta în calitate sa de director logistică (pe lângă salariu, autoturism de serviciu, laptop, telefon de serviciu, locuință de serviciu).

4.2.3. Părțile reclamate reliefează faptul că petentul nu și-a realizat corespunzător sarcinile stabilite ceea ce a dus la răspunderea disciplinară a



acestuia, implicit la sancționarea de către angajator. Faptul că petentul nu a atacat în justiție măsura sancționatorie implică faptul că acesta a recunoscut legalitatea și temeinicia măsurii în discuție.

4.2.4. Referitor la decizia angajatorului de desființare a postului petentului, aceasta a fost dispusă în cadrul reorganizării activității companiei, fiind dreptul recunoscut de lege angajatorului de a își organiza activitatea pentru asigurarea competitivității și productivității în cadrul economiei de piață.

4.2.5. Părțile reclamate menționează că petentul a fost surprins transmițând pe mail diverse informații confidențiale din cadrul societății la care avea acces în virtutea funcției pe care o ocupa.

4.2.6. Părțile reclamate menționează că petentul nu redă vreo situație analogă sau comparabilă cu a sa. Mai mult, nu poate fi considerată drept discriminare faptul că angajatorul a decis că, pe durata perioadei de preaviz, prezența petentului la serviciu nu este necesară, fiind dreptul angajatorului de a decide dacă renunță sau nu la serviciile prestate de către salariat pe perioada preavizului.

4.2.7. Părțile reclamate consideră că documentele depuse de petent nu reflectă situația unui alt salariat aflat într-o postură similară sau analogă față de care petentul să fi fost discriminat.

4.2.8. Din declarațiile de martori, depuse de către partea reclamată, reiese faptul că cei doi directori nu aveau atitudini diferite față de angajați. Aceeași atitudine era manifestată și față de alte persoane, care erau rudă cu aceștia. Din declarațiile de martori rezultă faptul că, desființarea postului a avut legatură cu reorganizarea societății comerciale, rezultatele financiare din 2011 demonstrând eficientizarea acestui demers. Din declarațiile de martori rezultă faptul că printre persoanele sancționate se regăsesc și rude ale directorilor. De asemenea, reiese faptul că, nu toți angajații cu funcție de conducere aveau grade de rudenie cu cei doi directori.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1.1. **În fapt**, prin petiția înregistrată cu nr.3805 din data de 24.06.2011, s-a pus în dezbateră Consiliului mai multe aspecte, considerate de către petent, a fi discriminatorii, și anume, discriminarea petentului de către angajator, mai exact de către directorul general și de către directorul F.N.C. (Fabrica de Nutrețuri Combinat) din cadrul S.C. Transavia S.A., prin fapte de discriminare directă, hărțuire morală, victimizare, încălcarea demnității umane, criteriul la care se face referire în petiție fiind lipsa raportului de rudenie cu cei doi directori.

5.1.2. Consiliul este chemat să analizeze în ce măsură cele prezentate de către petent, și anume: referatele prin care a fost sancționat, hărțuirea morală la care a fost supus, victimizarea sa, concedierea abuzivă, atingerea imaginii personale și profesionale, umilirea și încălcarea dreptului la demnitate umană constituie fapte de discriminare.



5.1.3. Capetele de cerere prezentate ulterior datei citării nu pot fi soluționate, având în vedere art. 11 alin. 2 al **Procedurii de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, care prevede că „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”.

5.2.1. În drept, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. 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,*”.

5.2.2. În **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare sunt prevăzute și condițiile *cumulative* în prezența cărora o faptă/acțiune poate fi calificată ca fiind discriminatorie și anume:

- 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.*

5.2.3. Potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției. (2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale **art.22 din Procedura Internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, ce arată că „Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității când, în mod vădit, constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul sau persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”, raportat la **excepția de tardivitate** invocată, din oficiu prin citare, Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.



5.2.4. Raportat la faptele sesizate de petent ce au avut loc înainte de data de 24.06.2010 se admite excepția de tardivitate invocată de consiliu, din oficiu, ținând cont de faptul că potrivit **art. 20** din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată *“(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

5.2.5. Raportat la capătul de cerere privind perioada **ian.2009-aprilie 2009**, ce face referire la diminuarea salariului petentului, se admite excepția de tardivitate invocată de consiliu din oficiu, ținând cont de faptul că potrivit **art. 20** din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată *“(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

5.2.6. Raportat la capătul de cerere privind perioada de **07.10.2009-14.10.2009**, ce face referire la referatul de sancționare a petentului, se admite excepția de tardivitate invocată de consiliu, din oficiu, ținând cont de faptul că potrivit **art. 20** din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată *“(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*, Colegiul director va analiza faptele ulterioare datei de 24.06.2010.

5.2.7. Conform **art. 2, alin.7** din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare *„constituie **victimizare** și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”*

5.2.8. Colegiul director arată că privind la probarea faptelor de discriminare, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, la art. 20 alin. 6 prevede: *„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. În fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

5.2.9. Raportat la capătul de cerere privind **referatul de sancționare din data de 19.07.2010**, ce a condus în opinia petentului la victimizarea acestuia, consiliul, din analiza probatoriuului depus la dosar de către acesta, reține că nu sunt probe din care să reiasă faptul că, tratamentul advers care a creat, în opinia petentului o atmosfera ostilă și degradantă, ar fi fost generată de existența unei plângeri sau acțiuni în justiție (premergătoare).

5.2.10. Conform **art. 2 alin.5** din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare *„constituie **hărțuire** și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie*



defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

5.2.11. Colegiul director arată că, 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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

5.2.12. Raportat la capătul de cerere privind **hărțuirea morală** la care face referire petentul, colegiul reține că nu sunt probe care să susțină afirmația petentului, raportat la comportamentul părții reclamate. În opinia petentului, din data de 28.09.2010 acesta a fost nevoit să suporte hărțuirea morală, prin refuzarea comunicărilor privind problemele de serviciu, de către directorul general al societății, petentul susținând că a fost refuzat în mod constant să fie primit în audiență. De asemenea, din susținerile acestuia comportamentul părții reclamate, ar avea la bază faptul că, acesta nu era ruda cu conducerea societății, reprezentată de cei doi frați, în calitate de directori. Din probatoriul depus la dosar nu s-a putut reține aspecte relevante care să conducă la forma de încadrare privind hărțuirea. Din probatoriul depus la dosar de către partea reclamată rezultă faptul că nu au fost atitudini diferite față de angajați, aceeași atitudine era manifestată și față de alți angajați sau alte rude angajate în cadrul societății.

5.2.13. Raportat la capătul de cerere privind **desfacerea contractului de muncă**, consiliul a reținut că nu sunt întrunite elementele constitutive pentru ca o faptă să fie considerată faptă de discriminare, și anume, lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petent (lipsa rudeniei cu cei doi directori) și desfacerea contractului de muncă.

5.2.14. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina sine qua non săvârșirea discriminării. Natura faptei de discriminare, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

5.2.15. Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (desfacerea contractului de muncă) și criteriul invocat (lipsa rudeniei cu cei doi frați), în sensul în care, în speță, „rudenia” a constituit mobilul sau cauza desfacerii contractului de muncă.

5.2.16. De asemenea, raportat la capătul de cerere privind **referatul de sancționare din data de 13.07.2010**, consiliul, nu a putut reține un raport de cauzalitate între criteriul invocat de către petent, și anume lipsa rudeniei cu cei doi directori, și referatul de sancționare. Mai mult, din probatoriul depus la dosar de către partea reclamată reiese faptul că petentul nu era singura persoană cu



funcție de conducere din societate care a fost sancționată. Partea reclamată a probat existența și a altor persoane sancționate, printre care regăsindu-se și o cumnată a acestora, motivul sancțiunii fiind anumite prejudicii aduse firmei.

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. admiterea *excepției tardivității* pentru **faptele petrecute anterior datei de 24.06.2010**

2. admiterea *excepției tardivității* raportat la faptele petrecute în perioada **ianuarie 2009-aprilie 2009**(diminuarea salariului)

3. admiterea *excepției tardivității* raportat la faptele petrecute în perioada **07.10.2009-14.10.2009**(referat de sancționare)

4. **pe fond**, raportat la referatul de sancționare din data de 19.07.2010, ce a condus la **victimizare**, *nu sunt probe* în sprijinul aspectelor sesizate, (art 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată)

5. raportat la presupusa **hărțuire morală**, la care se face referire, începând din data de 28.09.2010, prin refuzul conducerii de a mai comunica cu petentul, *nu sunt probe* în sprijinul aspectelor sesizate, (art 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată)

6. referitor la **desfacerea contractului de muncă**, începând cu data de 27.10.2010, *nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat(lipsa rudeniei cu cei doi directori) și faptă*, nefiind incidente dispozițiile art. 2 (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată

7. raportat la capătul de cerere privind **referatul de sancționare** din data de 13.07.2010, *nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat(lipsa rudeniei cu cei doi directori) și faptă*, nefiind incidente dispozițiile art. 2 (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;

8. clasarea dosarului

9. se va răspunde părților 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, 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

JURA CRISTIAN - Membru

VASILE ALEXANDRU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

CAZACU IOANA – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA– Membru

Redactat și motivat de S.T.C

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.**

