



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 3 din 11.01.2023

**Dosar nr.:** 507/2021

**Petiția nr.:** 4489/14.06.2021

**Petent:**

**Reclamați:** Societatea Jerry's Pizza Nord SRL, Societatea Jerry's Pizza Est SRL,

**Obiect:** discriminare la locul de muncă pe motive de apartenență religioasă

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

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

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:**

Societatea Jerry's Pizza Nord SRL, Societatea Jerry's Pizza Est SRL, - București, Sector 6, Splaiul Independenței nr. 319, Sema Park, OBLD nr. 6

#### II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 4489/06.07.2021, 5085/06.07.2021 și 6839/29.09.2022, a citat părțile. Prin intermediul aceluiași adrese, petentului i s-a pus în vedere să indice care sunt cuvintele jignitoare la care face referire în conținutul petiției.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

5. Petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama că a fost discriminat și hărțuit de către părțile reclamate la locul de muncă iar angajatorul nu a luat nicio măsură pentru a-l proteja împotriva discriminării.

6. Petentul precizează că este evreu, fiind membru activ al Comunității Evreilor din Focșani, fapt comunicat și angajatorului Jerry's Pizza Est SRL, prin adresa înregistrată cu nr. 237/04.08.2020, ocazie cu care acesta a solicitat respectarea drepturilor și libertăților sale religioase.

7. Astfel, petentul susține că este angajatul companiei Jerry's Pizza Nord SRL începând cu data de 14.09.2017, moment de la care a început să lucreze la magazinul Magheru, din lipsă de personal. Pentru a fi mai aproape de zona în care locuia, petentul a optat pentru relocarea sa la magazinul Goga, care aparține de compania Jerry's Pizza Est SRL, fără a-și depune cererea de desfacere a contractului de muncă



la prima companie la care lucra.

8. Petentul prezintă o serie de situații cu care s-a confruntat la locul de muncă în perioada 2018-2020.

9. Astfel, acesta susține că, în data de 07.01.2018, a avut un accident cu autovehiculul firmei și, pentru ca nota de imputare să fie legală, s-a încheiat un contract de muncă între petent și compania Jerry's Pizza Est SRL, începând cu data de 31.01.2018, fără ca celălalt contract de muncă, aflat în derulare cu compania Jerry's Pizza Nord SRL, să înceteze.

10. În urma unor schimbări de personal la nivel de conducere în cadrul companiei, în ziua de 05.11.2020, petentul a fost anunțat că, începând cu data de 07.11.2020, va fi mutat la magazinul lancului, pe motiv că în contractul individual de muncă încheiat cu compania acela este punctul de lucru stabilit și că în urma controlului de la I.T.M. s-a descoperit că un număr de 25 de angajați au contracte de muncă încheiate cu una dintre firme iar ei, în realitate, lucrează la o altă firmă din cadrul grupului. Acela a fost momentul la care petentul susține că a aflat de situația sa contractuală. Totodată, petentul susține că a descoperit faptul că, în acea perioadă, niciun alt angajat nu a mai fost mutat de la o firmă la alta, așa cum i s-ar fi comunicat lui, fiind invocat ca motiv al relocării, controlul I.T.M.

11. Petentul s-a adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării considerând că este discriminat și hărțuit de părțile reclamate, întrucât la punctul de lucru din Magheru, din anul 2018, i s-a atribuit sarcina de a prelua comenzile de la clienții vorbitori de limba engleză și ebraică, la respectivul magazin o mare parte dintre clienți având acest specific. Petentul este nemulțumit de faptul că prelua și aceste comenzi, având astfel un volum de muncă destul de ridicat, deși el era angajat ca livrator. Efectuarea atribuțiilor de livrator era afectată din pricină că efectua servicii de traducere la preluarea comenzilor. Aceste aspecte au fost sesizate de petent și Inspectoratului Teritorial de Muncă care a întreprins un control în luna iulie 2021, constatând că petentul era angajat pe durată nedeterminată de la data de 01.02.2018, meseria fiind de curier, locul muncii „la sediu și la punctele de lucru ale societății, dar și în orice alt loc în funcție de atribuțiile postului și de necesitățile angajatorului”.

12. Un alt aspect reclamat de petent este că acesta a fost cercetat disciplinar în luna februarie 2020, fiind sancționat cu avertisment pentru comportament necorespunzător însă, întrucât nu a dorit să escaladeze starea conflictuală, nu a contestat sancțiunea în termenul legal prevăzut de 30 de zile.

13. Petentul susține că, în data 09.07.2020, în urma unei abateri în trafic, i-a fost reținut permisul de conducere pentru 60 zile cu drept de reducere cu suspendarea la 30 zile. Din pricină că livrarea se realiza cu autoturismul, petentul a solicitat acordarea a 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă însă angajatorul i-a acordat doar 10 zile de concediu de odihnă și 10 zile de concediu fără plată, comunicându-i-se că aceasta este politica companiei.

14. În continuarea sesizării, petentul descrie mai multe evenimente petrecute în anul 2020, considerând că a fost nedreptățit de conducerea companiei.

15. Petentul susține că, în data 08.09.2020, fiind sărbătoare religioasă creștină, deși avea liber, a fost rugat să se prezinte la magazin pentru că erau foarte multe comenzi și ar fi fost nevoie de ajutor. Acesta susține că s-a prezentat la serviciu și a ajutat șeful

de tură venit de la alt magazin iar a doua zi șefa de unitate de la magazinul Magheru l-a acuzat că a preluat pe nedrept comenzile colegilor săi de origine nepaleză.

16. Petentul anexează o convorbire purtată pe aplicația whatsapp, în data 12.06.2020, în care una dintre reclamate îi solicită să vină la lucru în ziua de vineri, cu toate că petentul ar fi fost liber, fiind zi de sabat; deși acest aspect era convenit între părți, nu era stipulat în contractul individual de muncă al petentului.

17. Petentul susține că a fost supus sistematic unei hărțuiri morale, prin acțiuni repetate ale șefei de tură și ale șefei de unitate, cu suportul moral al unui Area Manager, fiindu-i afectată demnitatea personală. Petentul susține că aceștia i-au adresat cuvinte jignitoare, l-au acuzat de săvârșirea unor posibile fapte ilicite în legătură cu desfășurarea activității profesionale, toate de natură de a-i prejudicia imaginea și de a-i afecta cariera profesională.

18. Petentul precizează că șefa de tură i-a adresat următoarele expresii pe care le califică ca fiind hărțuire: „, voi evreii, sunteți oameni bogați, ia uite câți bani ai câștigat tu azi! Nu-mi dai și mie? Ce păcat că ești bărbatul unei singure femei”. Acest aspect este indicat și prin declarația de martor a unui fost coleg de-ai petentului, care a declarat că petentul i-a relatat anterior, în anul 2019, cum i se adresa șefa de tură.

19. Față de acțiunile pasive ale angajatorului, petentul precizează că, deși a sesizat conducerea companiei, solicitând luarea unor măsuri împotriva reclamațiilor, măsuri pe care acesta le califică ca fiind de natură a restabili un climat favorabil la locul de muncă, nu i s-a dat curs cererii și nu s-a luat nicio măsură în acest sens. În plus, petentul menționează faptul că, la invitația acestuia de a ajunge la o înțelegere pe cale amiabilă cu societatea Jerrys Pizza Est SRL, conducerea societății nu a dat curs invitației și a comunicat refuzul societății de a participa atât la mediere cât și la conciliere. Demersurile au fost efectuate prin intermediul unui mediator autorizat, care a comunicat angajatorului intenția acestuia de a ajunge la o înțelegere cu privire la aspectele privind hărțuirea morală și spirituală și încălcarea prevederilor contractului individual de muncă cu privire la drepturile salariatului. Totuși, urmare a demersurilor acestuia, petentul precizează că a fost chemat de către conducerea companiei să explice situația.

### **Sușinerile reclamațiilor**

20. Prin notele scrise înregistrate cu nr. 5549/23.07.2021, reclamații solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să respingă petiția ca fiind tardiv introdusă, având în vedere faptul că actele de pretinsă discriminare și hărțuire prezentate în cuprinsul petiției se referă la situații de fapt desfășurate în anul 2019, respectiv în prima jumătate a anului 2020, fiind astfel depășit termenul de un an de la data la care petentul a avut cunoștință de aceste acte și ar fi avut dreptul să sesizeze Consiliul.

21. Totodată, reclamații solicită Consiliului să respingă petiția ca fiind lipsită de obiect, întrucât petentul nu a precizat în mod concret, ci numai generic, în ce a constatat, în realitate, pretinsele acte de hărțuire și de discriminare care au condus la un tratament discriminator la locul de muncă.

22. Reclamații solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să respingă petiția ca vădit nefondată, întrucât faptele invocate de către petent ca fiind acțiuni discriminatorii și de hărțuire ale societății împotriva sa sunt, fie neconforme cu

realitatea, fie nu constituie acte de discriminare sau hărțuire, conform prevederilor OG 137/2000.

23. Mai mult, reclamații solicită CNCD să dispună obligarea petentului la plata tuturor cheltuielilor efectuate de reclamate pentru soluționarea cauzei.

24. Pe fondul cauzei, reclamații susțin că petentul a fost salariatul societății începând cu ianuarie 2018, ocupând funcția de curier.

25. În data de 17 februarie 2020, în urma referatelor întocmite de asistentul șefului de unitate al magazinului Magheru, privind comportamentul nepotrivit al petentului în relațiile cu colegii, insubordonare și limbaj nepotrivit care aduce atingere imaginii societății precum și împiedicare a altor salariați de a își îndeplini atribuțiile de serviciu, comportament ce s-a manifestat în mod repetat, petentul a fost convocat în data de 20 februarie 2020, la o cercetare disciplinară. În urma desfășurării cercetării disciplinare, societatea a emis Decizia nr. 25 din 02 martie 2020, prin care petentul a fost sancționat cu avertisment scris, măsura nefiind contestată de petent, conform prevederilor legale.

26. Referitor la aspectele care țin de nerespectarea drepturilor religioase, reclamatele precizează că acestea au primit de la petent o informare înregistrată în data 03 august 2020 prin care acesta informa că familia petentului este membră a comunității evreilor din Focșani și se solicita societății respectarea drepturilor și libertăților religioase. Prin adresa din data 04 august 2020, directorul de resurse umane al societății a răspuns petentului că nu deține informații privind o eventuală nerespectare a drepturilor religioase, solicitând în mod expres clarificări suplimentare, în acest sens și indicând salariatului prevederile legale aplicabile, respectiv zilele libere acordate altor culte religioase legale, altele decât cele creștine, conform Codului Muncii.

27. Reclamații mai arată că au primit de la petent în data 03 august 2020 o informare că acesta nu este de acord cu transportul de personal care se realizează uzual de către curieri, la ieșirea acestora din tură, așa cum fusese planificat de asistentul șef de unitate și o informare înregistrată intern din data de 6 decembrie 2020 prin care acesta informa societatea că a fost acuzat de furt de către personalul de naționalitate nepaleză, în sensul intervenirii în programul de comenzi al acestora. Cu privire la cele două informări de mai sus, reclamații susțin că s-au purtat discuții de clarificare cu petentul atât de către Managerul de Zonă cât și, ulterior, de către Directorul de Resurse Umane al Societății.

28. Reclamații precizează că în data de 18 februarie 2021 au primit o solicitare de înțelegere pe cale amiabilă din partea unui mediator cu privire la aspecte privind „hărțuirea morală și spirituală și încălcarea prevederilor contractului individual de muncă cu privire la drepturile salariatului” formulată din partea petentului. Prin răspunsul înaintat de către angajator, în data de 25 februarie 2021, acesta precizează că, până la data invitației, nu i-a fost adusă la cunoștință de către petent, în mod concret, nicio sesizare sau plângere în legătură cu aspectele menționate. Referitor la generalitatea conținutului plângerii și la gravitatea aspectelor invocate, reclamatul a considerat oportun, într-o primă etapă, clarificarea la nivel intern a acuzațiilor de hărțuire precum și identificarea prevederilor contractuale în legătură cu care drepturile acestuia au fost pretins încălcate de către aceasta.

29. În urma acestei invitații la mediere, societatea a emis o convocare în data de 2 martie 2021, prin care petentul era invitat conform prevederilor cap. IV din

Regulamentul de Ordine Interioara al Societății pentru a aduce la cunoștință, în concret, care sunt motivele care au stat la baza acestei solicitări de mediere în vederea soluționării oricăror plângeri la nivel intern, conform procedurii stabilite prin Regulamentul de Ordine Intern. După reluarea procedurii, întrucât societatea precizează că petentul a tergiversat acțiunea acesteia, amânând prezența acestuia la sediul acesteia, petentul nu a dorit să ofere clarificări suplimentare, respectiv nu a comunicat în clar care sunt aspectele pe care le considera acte de hărțuire sau care sunt prevederile contractuale încălcate de societate folosind doar exprimări generale și nespecifice (eg. „doresc reabilitarea imaginii și a stimei de sine”, „doresc reabilitare în fața colegilor”, „eu nu am o problemă cu Jerry’s Pizza”), după cum a fost consemnat în Procesul Verbal de ședință. În continuare, angajatorul arată că a continuat demersurile de clarificare a aspectelor dintre petent și societate fără rezultat. În data de 10 iunie 2021, petentul a transmis o solicitare de încetare a contractului de muncă prin acordul părților, începând cu data de 13 iunie, întrucât a găsit un alt loc de muncă.

30. Din perspectiva reclamațiilor persoane fizice, aceștia relatează cele reclamate de petent:

31. Domnul menționează că petentul nu a formulat niciodată o plângere scrisă sau verbală cu privire la preluarea de către acesta de comenzi în magazin. Dimpotrivă, în una din multele discuții avute cu petentul, acesta a subliniat că este printre puținii angajați care preiau comenzi în magazin, la teighea, în limbi străine (limba engleză și ebraică) și a evidențiat că ceilalți colegi nu sunt la fel de instruiți. Mai mult, petentul a declarat că îi face plăcere preluarea acestor comenzi, întrucât are posibilitatea de a își exersa comunicarea în aceste limbi străine.

32. Cu privire la neacordarea unui concediu de odihnă de 20 de zile lucrătoare în luna iulie 2020, domnul precizează că decizia de a îi acorda doar 10 zile lucrătoare a fost una obiectivă, luată în contextul nevoilor comerciale ale societății, perioadei concediilor de odihnă la momentul la care a avut loc discuția și, nu în ultimul rând, planificărilor deja efectuate. Abia la sfârșitul discuției avute cu petentul, acesta a comunicat motivul real al acestei solicitări, respectiv că are permisul de conducere suspendat pentru 60 de zile argumentând că nu a vrut să comunice de la început acest motiv întrucât acest fapt afectează demnitatea și imaginea lui în cadrul echipei. Decizia de acordare a 10 zile de concediu de odihnă a fost menținută și întrucât zona de livrare arondată magazinului Magheru poate permite livrarea și fără mijloace de transport.

33. De asemenea, în urma sesizărilor verbale făcute și de alți colegi curieri și a referatelor șefului de unitate din locația Magheru, tocmai pentru a detensiona și calma atmosfera conflictuală generată de petent, s-a decis relocarea acestuia la magazinul Iancului.

34. Comunicarea avută cu petentul a fost întotdeauna pe ton civilizat, politicos și nu a avut niciodată considerente discriminatorii de natură religioasă sau de orice altă natură. Deși domnul confirmă calitățile profesionale ale petentului în exercitarea postului, din punct de vedere comportamental, discreditarea repetată a colegilor curieri care, în opinia acestuia, nu se ridicau la același nivel de cunoaștere cu al dânsului, precum și numeroasele sesizări verbale, dovedite nefondate, au condus la deteriorarea atmosferei în cadrul echipei din unitate și au perturbat desfășurarea normală a activității în cadrul magazinului Magheru.



35. Doamna, în calitate de șef de unitate a magazinului Magheru în care a lucrat petentul susține că, în ceea ce privește programul de muncă al salariaților, acesta este unul repartizat inegal, conform dispozițiilor contractului de muncă. Angajații pot opta să lucreze în anumite zile ale săptămânii și anumite ture, în organizarea programului, de cele mai multe ori, se ține cont de opțiunile salariaților însă sunt anumite situații când acest lucru nu este posibil. În situația menționată de petent nu a fost posibil, motiv pentru care a fost sfătuit să încerce să discute cu un alt coleg pentru a face schimb.

36. De asemenea, în conformitate cu cele scrise și în mesajele telefonice avute cu petentul, prin intermediul aplicației WhatsApp, Petentul nu a informat despre faptul că urmează să efectueze livrări, după program, și la magazinul din Bulevardul Goga. Ori, conform politicii societății, șefii de unitate trebuie să decidă împreună alocarea de livratori în program. Doar în această situație au existat interpelări în legătură cu activitatea desfășurată de petent și la alte puncte de lucru, acesta obișnuind să lucreze în timpul liber și la alte sedii și fiind remunerat corespunzător.

37. Mai mult, în toată perioada în care a lucrat cu petentul, în calitate de șef unitate, acesta nu a formulat nicio cerere scrisă sau verbală privind respectarea drepturilor religioase, deci pe cale de consecință, nu era posibil să îi refuze orice eventuale drepturi de natură religioasă.

38. În ceea ce privește personalul societății de naționalitate nepaleză și etnie romă, doamna menționează că au existat frecvent conflicte între petent și aceștia, conflicte care se manifestau deseori și prin adresarea de injurii din partea petentului la adresa acestora. Menționează de asemenea că a avut inclusiv solicitări din partea personalului de naționalitate nepaleză de relocare în alt magazin, tocmai din cauza colaborării defectuoase avute cu petentul.

39. De asemenea, doamna precizează că din punct de vedere al responsabilităților de livrator, atribuțiile petentului erau impecabil executate dar contrabalansau grav cu o atitudine generală ostilă în magazin, colaborare extrem de dificilă și existența a numeroase tensiuni, în special cu personalul de etnie romă sau de cetățenie nepaleză. Astfel, petentul deseori obiecta, jignea sau ridica tonul, inclusiv de față cu clienții, fapte care au format și obiectul unei cercetări disciplinare. Acestea au fost și considerentele pentru care doamna a și solicitat managementului societății mutarea petentului la un alt magazin.

40. Din punctul de vedere al reclamatei, toate evenimentele descrise în petiție ca fiind acțiuni de hărțuire sau de discriminare sunt o distorsionare vădită a realității, fără a avea vreun fundament sau să fie susținute de o dovadă.

41. Doamna susține că, pentru bunul mers al activității din magazin, toți angajații disponibili au obligația de a prelua comenzi la teighea, neexistând un post special creat pentru a lua comenzi, la nivelul societății. Așadar faptul că petentul a fost solicitat să preia comenzi, nu a fost ceva individualizat la adresa lui. Reacția petentului la această solicitare a fost însă una foarte violentă, acesta țipând și proferând injurii de față cu clienții aflați în magazin. Acest tip de comportament nu a fost singular. În acest context, „datul afară din program” este o soluție care se folosește intern, atunci când, din diferite motive (oboseală, probleme personale), orice salariat are un comportament neadecvat. Practic, această metodă reprezintă o soluție pentru a detensiona situația și pentru a menține un mediu de lucru productiv.

42. Referitor la relatarea incidentului din data de 9 iunie 2019, în care petentul nu a fost lăsat să plece acasă, dna. confirmă că relatarea acestuia este corectă dar acest refuz nu a fost făcut pe criterii subiective sau discriminatorii ci a fost generat de motive obiective: colegul petentului făcuse și el o solicitare anterior și în consecință, magazinul ar fi rămas fără niciun curier care să efectueze livrările pentru clienți.

43. În legătură cu afirmațiile petentului legate de vârsta și religia acestuia, respectiv o presupusă muștrare din partea domnului, șef de unitate, reclamata nu confirmă cele reclamate.

44. Reclamata menționează însă că petentul se adresa jignitor constant celorlalți colegi, inclusiv în prezența clienților, folosind termeni precum: „putoare”, „nesimțit”, „nеспălat” sau „jigodii”. De asemenea, inclusiv acesteia, într-o discuție i s-a adresat spunându-i: „du-te la tine, pe tarla, la oi!”

45. Astfel, deși petentul a fost foarte apreciat profesional, în calitate de membru al echipei, acesta a generat și a întreținut constant o atmosferă conflictuală la nivel de unitate. Au existat de asemenea colegi care la momentul demisionării au afirmat că aceasta decizie este generată într-o bună măsură atmosferei creată de petent, în magazin.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

46. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(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”.

47. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează să admită excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute anterior datei 14.06.2020.

48. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

49. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze obiectul petiției, în speță, dacă petentul a fost discriminat la locul de muncă, pe baza criteriului apartenență religioasă, și în ce măsură angajatorul l-a protejat împotriva discriminării.

50. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

51. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

52. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

53. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

54. În speța de față, Colegiul director, analizând documentele depuse, constată că petentul nu a depus probe concludente care să conducă la existența unei fapte de discriminare, raportat la obiectul petiției. Petentul a descris o serie de evenimente care nu au fost probate și care au fost infirmate de către părțile reclamate.

55. Mai mult, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, reprezentând un litigiu de muncă, de altfel, pe rolul instanțelor de judecată existând un proces prin care se pretind drepturi salariale.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**



1. Admiterea excepției tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute anterior datei de 14.06.2020.
2. Faptele sesizate nu au fost probate și nu se confirmă.
3. O copie se va transmite părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: -**

**VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita:**

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu - Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae - Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**MOȚA Maria - Membru**

**OLTEANU Cătălina - Membru**

**POPA Claudia Sorina – Membru**

**RAIU Cătălin Valentin– Membru**

**SULIMAN Secyl – Membru**

**Redactată și motivată: HG/AB**

**Data redactării: 1.02.2023**

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.

