



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRĂREA Nr.263**  
**din 04.07.2011**

Dosar nr: 430/2010

Petiția nr: 9463/24.11.2010

Petentă: C E

Reclamat: SC Romexpo SA

Obiect: Modificarea funcției petentei de către angajator, hărțuirea și persecutarea acesteia din cauza vârstei

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

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1. C E , cu domiciliul în

**I. 2. Denumire și sediu reclamat**

2. SC Romexpo SA, cu sediul în București, Blv.Mărășești, nr.65-67, sector 1

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

2.1. În memoriul său, petenta semnaleză că începând din luna iulie 2010 i-a fost modificat salariul și funcția din șef birou în funcționar administrativ fără a semna un act adițional la contractul individual de muncă în acest sens, iar datorită refuzului de a semna un asemenea act este supusă la hărțuiri și persecuții din partea conducerii societății.

2.2. I s-a desființat postul și nu a beneficiat de prevederile legale, respectiv concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, așa cum au beneficiat ceilalți colegi.

2.3. I s-au dat atribuții sporadic și atunci în baza punctului din fișa postului „îndeplinește alte atribuții trasate de șeful ierarhic”, neconforme pregătirii și fără o protecție a muncii pentru acestea, respectiv săpat șanțuri în curte, vopsit, mutat arhiva dintr-un depozit în altul, îngrijirea plantelor societății.

2.4. Nu i s-a răspuns la cererile de solicitare de atribuții sau scrisori deschise către directorul societății.

2.5. I s-a refuzat eliberarea adeverințelor medicale pe care a trebuit să le solicite prin fax.



2.6. I s-a refuzat atribuirea numerelor de înregistrare la cereri pe care le-a solicitat prin fax.

2.7. Din când în când, pentru că „face parte din vechea gardă”, este sfătuită să își dea demisia.

2.8. I s-au acordat doar 14 zile de concediu aferente anului 2010 iar pentru diferență i s-a spus că nu mai are dreptul.

2.9. Nu i s-au acordat bonusurile de Paște și de Crăciun cum au beneficiat ceilalți colegi.

2.10. Deși nu a semnat fișa postului și actul adițional a fost evaluată pe postul de funcționar administrativ, post neconform cu pregătirea și experiența sa.

2.11. Ca urmare a nesemnării fișei postului și a depunerii petiției la CNCD petenta a fost suspendată din funcție începând cu 14.01.2011 și chemată la comisia disciplinară în data de 24.01.2011 cu o zi înaintea audierilor de la Consiliu.

### III. Citarea părților

3.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. **9436/24.11.2010**, formulată de către petentă, în temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 37/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. **9866/08.12.2010** și **9867/08.12.2010** la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de **11.01.2011**, părțile au fost prezente.

3.2. Ulterior, pentru a se depune precizări cu privire la criteriul invocat în petiție și pentru ca cealaltă parte să ia la cunoștință și să își formuleze apărările, părțile au fost recitate, având termen în cunoștință la sediul C.N.C.D. pentru audieri. La audierile din data de **25.01.2011**, părțile au fost prezente.

3.3. În cadrul audierilor din 25.01.2011 partea reclamată ridică excepția de tardivitate raportată la data concedierii colective din 2008 și excepția de necompetență materială a Consiliului. Excepțiile au fost puse în discuție.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

### IV. Susținerea părților

#### Susținerea petentei

4.1.1. În memoriul său, înregistrat cu nr. **9463/24.11.2010** petenta afirmă că este angajată la SC Romexpo SA cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată încă din 1997, îndeplinind funcțiile de contabil, economist și în final șef birou.

4.1.2. Din luna iulie 2010 petenta constată că i-a fost modificată funcția de șef birou în funcționar administrativ, i-a fost diminuat salariul cu 75%, deși celorlalți angajați le-a fost diminuat doar cu 25%, toate acestea fără a semna un act adițional la contractul individual de muncă.

4.1.3. Petenta consideră că această modificare împreună cu o serie de hărțuri și persecuții, precum aceea de a i se refuza eliberarea unei adeverințe de salariat și pe care a fost nevoită să o solicite prin poștă, este o faptă de discriminare prin defavorizare nejustificată pe criteriul vârstei conform art.1 alin.1 și alin.2 lit. e(i) și e(iv) din OG 137/2000.

4.1.4. Aceasta susține că, de fapt, modificarea încadrării sale a intervenit ca urmare a desființării postului de șef birou, ceea ce ar fi trebuit să intre sub incidența art.65 din Codul Muncii, o concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și în urma căreia ar fi trebuit să beneficieze de trimiterea în șomaj, așa cum au beneficiat colegii săi concediați colectiv în 2008.



4.1.5. Acest lucru nu s-a întâmplat, nu i s-a oferit nici un post conform pregătirii sale, motiv pentru care se consideră discriminată în raport cu ceilalți colegi ai săi.

4.1.6. Întrucât nu a semnat actul adițional de modificare și nici fișa postului petenta se află în situația că figurează pe postul de șef birou în cartea de muncă și funcționar administrativ în statul de funcții, susținând în concluzie că, de fapt, a intervenit desființarea postului ea nebeneficiind de prevederile legale în acest caz.

4.1.7. Se susține în continuare că, datorită faptului că a refuzat să semneze actul adițional și fișa postului, aceasta a fost supusă unor hărțuiri, respectiv i s-au dat atribuții sporadic și atunci în conformitate cu punctul din fișa postului „îndeplinește alte atribuții trasate de șeful ierarhic” exemplu fiind cererea de a merge la săpat șanțuri, la vopsit, la mutat arhiva dintr-un depozit în altul sau îngrijirea plantelor, nu i s-a răspuns la nicio solicitare de comunicare a atribuțiilor sale în societate, i s-a refuzat eliberarea adeverințelor medicale, i s-a sugerat de către domnul director să își dea demisia, i s-a refuzat acordarea de numere de înregistrare pe cereri, i s-au acordat doar 14 zile de concediu pe anul 2010, nu i s-a acordat un post corespunzător pregătirii deși societatea a făcut angajări și nu i s-au acordat bonusurile de Paște și Crăciun.

4.1.8. Chiar dacă petenta nu a semnat fișa postului aceasta afirmă că i s-a făcut evaluarea pentru funcția de funcționar administrativ, evaluare în urma căreia a obținut un punctaj necorespunzător întrucât funcția nu este conformă cu pregătirea și experiența sa.

4.1.9. Petenta susține că refuzul de a semna fișa postului și faptul că s-a adresat cu petiție la Consiliu au dus la suspendarea sa din funcție începând cu 24.01.2011 și chemarea la comisia de disciplină în data de 24.01.2011 cu o zi înaintea termenului de audiere.

4.1.10. Față de excepția de tardivitate invocată, petenta consideră că momentul concedierii colective din 2008 a fost cel de la care a pornit discriminarea și că a fost în termen la momentul depunerii petiției și solicită respingerea acesteia.

4.1.11. Pe excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către reclamată, petenta solicită respingerea acesteia fiind o problemă de discriminare și hărțuire.

### **Susținerea părții reclamate**

4.2.1. În notele scrise depuse în timpul ședinței de audieri, partea reclamată a invocat excepția de tardivitate a petiției în conformitate cu dispozițiile art.20 alin.1 din OG 137/2000 raportat la faptul că obiectul petiției, așa cum susține petenta ar fi faptul că a fost discriminată prin neinclusiunea între cele 129 de persoanele concediate colectiv în decembrie 2008. La acea dată petenta semna cu societatea reclamată un adițional la contractul individual de muncă prin care era încadrată de pe funcția de economist pe cea de șef birou Direcția Juridică și pe cale de consecință creșterea salariului.

4.2.2. De asemenea, în cadrul audierilor din 25.01.201, prezentă fiind și petenta, reclamata invocă excepția de necompetență materială a Consiliului considerând că problema atribuțiilor aferente unui post, transformarea postului petentei și nesemnarea actului adițional și a fișei postului sunt de competența instanțelor de judecată aferente sferei litigiilor de muncă.

4.2.3. Pe fond, societatea reclamată a parcurs un proces de reorganizare și deci de restructurare pe motive reale și temeinice, iar în decembrie 2009 a fost vizat și postul petentei.

4.2.4. În ianuarie 2010 petenta intră în concediu de odihnă apoi în concediu medical până în august 2010 cu o întrerupere de 8 zile în care s-a prezentat la serviciu unde i s-a



oferit un post conform pregătirii, dar petenta a refuzat semnarea actului adițional solicitând să i se întocmescă actele pentru Legea 76/2002.

**4.2.5.** Reclamata susține că petenta se prezintă la serviciu în cadrul Direcției Logistice postul de funcționar administrativ, montează, dar arareori își îndeplinește sarcinile de serviciu motivând că nu dorește să semneze fișa postului și dorește „trimiterea în șomaj” ,ea beneficiind totuși de drepturile salariale aferente unui program de 8 ore.

**4.2.6.** Se arată prin dovezi că s-a răspuns la adresele salariale.

**4.2.7.** Afirmațiile că ar fi primit sarcini de îngrijire a florilor, săpat șanțuri, vopsit nu se confirmă.

**4.2.8.** Concediul de odihnă i-a fost acordat proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, într-un quantum mai mic motivat de faptul că petenta a fost o mare perioadă detimp, aproape jumătate de an în concediu de odihnă și medical.

**4.2.9.** Bonusurile de Paște și Crăciun au fost acordate persoanelor prezente efectiv la serviciu, care au desfășurat activitate și au atins indicatorii de performanță stabiliți și însușiți, nu și petentei care era în concediu medical.

**4.2.10.** În luna decembrie 2010 a avut loc evaluarea salariaților, deci și a petentei care este încă salariată și se prezintă zilnic la locul de muncă pe postul de funcționar administrativ. Dacă nu s-ar fi făcut și evaluarea acesteia atunci ar fi fost întradevăr un tratament diferențiat față de ceilalți salariați.

**4.2.11.** Cercetarea disciplinară la care este supusă petenta nu are nicio legătură cu petiția ci neelaborarea indicatorilor de performanță, necompletarea raportului zilnic, completat de întreg personalul, sunt motivele unei asemenea măsuri

**4.2.12.** Afirmația că i s-a spus să își dea demisia din cauză că „face parte din vechea gardă” nu este susținută, mai ales că directorul economic este și acum director deși era înainte directorul petentei. Se depun dovezi că sunt și alte persoane de vârste apropiate cu a petentei care lucrează de foarte mult timp în societate și care nu au fost nici schimbate nici concediate.

**4.2.13.** Partea reclamată solicită respingerea petiției.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. În fapt.** Colegiul Director reține că în cadrul procesului de reorganizare s-a hotărât restructurarea personalului, bazată pe motive serioase și temeinice, dovedite de reclamată, iar în luna iulie 2010 petenta a fost trecută de pe postul de șef birou pe cel de funcționar administrativ.

**5.2.** Petentei i s-a oferit un post în cadrul societății reclamate pentru care aceasta a refuzat să semneze actul adițional și fișa postului.

**5.3.** Petenta se consideră discriminată că nu a fost concediată cu ceilalți salariați în anul 2008, deși la acel moment semna un adițional de trecere pe postul de șef birou și o creștere salarială, și că la acest moment nu este concediată pentru motive ce nu țin de persoana salariatului pentru a beneficia de ajutorul de șomaj.

**5.4.** De asemenea reclamă că ar fi trebuit să fie concediată și să beneficieze de ajutorul de șomaj în loc să fie mutată pe un alt post.

**5.5.** Sesizează că datorită faptului că nu a semnat fișa postului nu i s-a răspuns la adrese și nu i s-au acordat numere de înregistrare pe alte cereri depuse la registratură sau pe cererea de eliberare a unei adeverințe medicale.

**5.6. În drept,** față de excepția de tardivitate invocată de către reclamată în timpul audierilor cu privire la neconcedierea petentei în anul 2008 când au avut loc concedieri colective și în consecință neacordarea drepturilor aferente unei asemenea acțiuni. Colegiul reține prevederea din art.20 alin.1 din OG 137/2000 „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.”*

**5.7.** Întrucât fapta reclamată de către petentă s-a petrecut în anul 2008, aceasta având cunoștință de producerea ei în același moment, Colegiul constată că de la acel eveniment a trecut mai mult de 1 an, termen legal de sesizare a Consiliului și în consecință urmează a constata tardivitatea introducerii unei sesizări pe acest capăt de cerere. Colegiul admite excepția de tardivitate invocată de către reclamată cu privire la fapta de a nu concedia petenta în anul 2008.

**5.8.** Față de excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către partea reclamată cu referire la modificarea contractului individual de muncă și a sarcinilor aferente noului post, precum și presupusele hărțuiri din partea societății, Colegiul apreciază că asupra motivelor care au dus la emiterea noilor acte are competență a se pronunța.

**5.9.** Necompetența materială a Consiliului intervine atunci când ar trebui să se pronunțe asupra legalității unor astfel de demersuri, dacă acestea au îndeplinit condițiile cerute de lege la emiterea lor. Atâta timp cât se analizează considerentele ce au determinat emiterea unor acte, dacă acestea au vizat criteriile interzise de OG 137/2000, Consiliul are competența materială de a reține spre soluționare asemenea capete de cerere. Pentru aceste considerente Colegiul respinge excepția necompetenței materiale.

**5.10.** Pe fond, având în vedere dispozițiile art.2 alin.1 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare „(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”, Colegiul trebuie să stabilească dacă faptele sesizate îndeplinesc în mod cumulative condițiile de admisibilitate pentru constatarea unei discriminații din partea reclamatului.

**5.11.** Față de susținerile petentei că începând din luna iulie 2010 i-a fost modificat salariul și funcția din șef birou în funcționar administrativ fără a semna un act adițional la contractul individual de muncă precum și că i s-a desființat postul și nu a beneficiat de prevederile legale, respectiv concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, Colegiul trebuie să constate dacă pentru acest tratament există un criteriu și dacă există și o situație comparabilă, respectiv alți colegi au beneficiat de un alt tratament din partea angajatorului.

**5.12.** Din probele de la dosar se constată că în cadrul procesului de reorganizare a societății aceasta a făcut unele modificări ale organigramei în sensul desființării unor posturi și transferării persoanelor pe alte posturi disponibile. Postul petentei a fost supus unei asemenea acțiuni.

**5.13.** Petenta susține că este supusă unor asemenea acțiuni datorită vârstei. Reclamata depune copii ale contractelor individuale de muncă aparținând unor salariați de aceeași vârstă cu cea a petentei și cărora nu li s-a desființat postul, astfel că nu se poate reține criteriul vârstei ca stând la baza demersurilor societății.

**5.14.** De asemenea nu se face dovada că există o altă persoană aflată pe un post similar sau în aceeași situație căreia să nu i se fi desființat postul, deci să beneficieze de un alt tratament. Petenta nu a putut indica o situație comparabilă cu a sa și în care partea reclamată să fi procedat în alt mod. Colegiul nu poate reține o situație comparabilă așa cum este aceasta cerută de legislația în vigoare respectiv OG 137/2000 .



**5.15.** Pentru acest capat de cerere se constată neincidența art.2 alin.1 din același act normativ pentru inexistența unui criteriu sau a unei situații comparabile.

**5.16.** Petenta sesizează de asemenea că în urma modificării postului a primit sarcini neconforme cu pregătirea sa și fișa postului, respectiv de a merge la săpat șanțuri, la vopsit, la mutat arhiva dintr-un depozit în altul sau îngrijirea plantelor.

**5.17.** Potrivit art. 20 alin.6 din OG 137/2000 „(6) *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.*”, Petenta instituie astfel o prezumție simplă de săvârșire a unei fapte de discriminare, prezumție pe care partea reclamată are obligația de a o răsturna.

**5.18.** În fața consiliului petenta afirmă că a primit alte sarcini ce nu corespund atribuțiilor sale, dar nu aduce nicio dovadă în acest sens. Întrucât în fața Consiliului este admisă orice fel de probă, aceasta avea posibilitatea de a susține afirmațiile sale cu declarații de martori sau dovezi audio sau video, ori oricel fel de altă dova pe care o considera pertinentă și concludentă. Mai mult, partea reclamată arată că aceste declarații nu se confirmă și că nu ar fi existat asemenea sarcini dispuse către petentă.

**5.19.** Colegiul, analizând actele din dosar constată că nu există probe concludente pentru a se putea reține săvârșirea unei fapte de discriminare din partea părții reclamate.

**5.20.** Față de capătul de cerere conform căruia petenta nu a primit numărul de zile de concediu de odihnă aferent unui an calendaristic, ea primind doar 14 zile în 2010, Colegiul reține și susținerea părții reclamate conform căreia aceasta a fost o mare perioadă de timp, aproape jumătate de an, în concediu de odihnă și medical, dovadă și foile de prezență anexate, concediul acordându-i-se proporțional cu activitatea prestată în acel an. Față de dovezile existente la dosar Colegiul constată că nu există fapte care să indice un tratament discriminatoriu.

**5.21.** Cu privire la capătul de cerere conform căruia petentei nu i s-a răspuns la adrese sau solicitări, Colegiul reține și actele anexate în probatoriul părții reclamate conform cărora i s-au eliberat o serie de acte solicitate de petentă, cererile având numere de înregistrare din registrul societății și viza compartimentului respectiv.

**5.22.** Prin raportare la dispozițiile art. 20 alin.6 din OG 137/2000 redate mai sus Colegiul reține că petenta nu face dovada refuzului părții reclamate de a înregistra cererile, acestea având de fapt numere și nici dovada că nu i-au fost rezolvate solicitările. În lumina celor constatate Colegiul apreciază că nu există probe concludente pentru a se reține existența unei fapte de discriminare.

**5.23.** Referitor la susținerea petentei că este sfătuită să-și dea demisia pe motiv că „face parte din vechea gardă” Colegiul consideră incident același text de lege, respectiv art.20 alin.6 din OG 137/2000 potrivit căruia petenta, prin orice mijloc de probă, inclusiv declarații, înregistrări audio sau video, avea obligația de a dovedi existența unei asemenea fapte. Din probatoriul depus nu reiese că aceasta a primit vreodată un astfel de sfat sau că motivul ar fi că „face parte din vechea gardă”. Partea reclamată arată, cu dovezi, că există în continuare în societate persoane angajate cam de tot atâta timp ca și petenta, unele chiar anterior și care nu au fost catalogate ca „făcând parte din vechea gardă” sau sfătuite să-și dea demisia.

**5.24.** În consecință Colegiul apreciază că nici față de acest capăt de cerere nu există probe concludente pentru a putea fi considerată fapta una de discriminare și reținută spre soluționare.

**5.25.** Petenta solicită deasemenea să se constate că nu i-au fost acordate bonusurile de Paște și de Crăciun. În conformitate cu prevederile art.20 alin.6 din OG137/2000 aceasta



ar fi trebuit să producă probe că alți angajați ai societății au primit aceste bonusuri, cu atât mai mult cu cât partea reclamată în concluzii precizează că bonusurile respective au fost acordate în baza indicatorilor de performanță persoanelor care au fost efectiv la serviciu, petenta aflându-se în concediu medical. Petenta nu probează că alte persoane care nu au fost timp îndelungat la serviciu, situația comparabilă, au beneficiat de alt tratament și au primit aceste bonusuri.

**5.26.** Față de acest capăt de cerere, raportându-se la textul de lege invocat mai sus, Colegiul apreciază că nu există probe concludente pentru a se reține un tratament preferențial al părții reclamate, aplicat altor salariați aflați în aceeași situație și deci o faptă de discriminare.

**5.27.** Analizând capătul de cerere conform căruia petenta deși nu a semnat fișa postului și actul adițional, a fost evaluată pe postul de funcționar administrativ, Colegiul reține și susținerea părții reclamate că evaluarea din decembrie 2010 a vizat toți salariații, fără deosebire.

**5.28.** În conformitate cu prevederile art.2 alin.1 din OG 137/2000 pentru a putea fi reținută ca faptă de discriminare aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții, respectiv să fie un tratament diferențiat, să aibe la bază un criteriu dintre cele interzise și enumerat în același articol, să existe o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriu și să existe o situație comparabilă în raport cu care să se analizeze tratamentul petentei.

**5.29.** Faptul că petenta a fost evaluată pe postul de funcționar administrativ, post unde se prezintă zilnic și semnează pentru pontaj, chiar dacă aceasta nu a semnat actul adițional și fișa postului, chiar dacă ar fi reținut ca tratament diferențiat, nu există un criteriu pentru acesta. De asemenea nu se poate identifica nicio situație comparabilă, în care un alt angajat ce nu a semnat un act adițional modificator al contractului individual de muncă să nu fi fost evaluat sau să fi fost evaluat pe postul deținut anterior, beneficiind astfel de un tratament favorizant în comparație cu cel al petentei.

**5.30.** Colegiul constată astfel că fapta de a evalua petenta pe postul unde se prezintă zilnic la muncă și este salarizată, nu întrunește elementele constitutive așa cum sunt acestea imperativ cerute de art.2 alin.1 din OG 137/2000, motiv pentru care decide că nu sunt incidente dispozițiile art.2 alin.1, nu există o faptă de discriminare.

**5.31.** Prin precizările din data de 18.01.2011 petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că începând cu data de 14.01.2011 raportul de muncă cu partea reclamată a fost suspendat, iar în data de 24.01.2011, cu o zi înaintea datei de prezentare la Consiliu comunicate prin citație, este chemată la comisia de disciplină din cadrul societății, în opinia sa motivul pentru această convocare fiind petiția depusă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

**5.32.** Art.11 alin.2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor prevede „Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”. Petenta depune sesizare la data de 24.11.2010, sesizare ce nu cuprinde și capătul de cerere privind suspendarea acesteia din funcție și chemarea la comisia de disciplină ca urmare a înaintării unei sesizări la CNCD. Primul termen de audiere are loc în data de 11.01.2011. Nici până la această dată petenta nu completează petiția cu acest capăt de cerere. Solicitarea de constatare a unei fapte de discriminare privind suspendare și convocare al a comisia de disciplină este cuprinsă abia în precizările trimise în data de 18.01.2011.

**5.33.** Colegiul Director, în conformitate cu prevederile art.11 alin.2 din Procedura internă, având în vedere că acest ultim capăt de cerere a fost formulat după primul termen de audiere din 11.01.2011, respectiv 18.01.2011, urmează a dispune clasarea acesteia, neputând fi reținut spre soluționare, petenta având posibilitatea de a depune o nouă petiție având ca obiect acest capăt de cerere.



**COLEGIUL DIRECTOR  
DECIDE:**

1. În temeiul art.20 alin.1 din OG 137/2000 admite excepția tardivității a capătului de cerere privind neconcedierea petentei în 2008 prin raportare la data introducerii petiției, respectiv 24.10.2010 ;

2. În conformitate cu prevederile OG 137/2000 respinge excepția de necompetență materială a Coniliului raportat la motivele ce au stat la baza schimbării încadrării petentei și nu la legalitatea actelor emise ;

3. Pentru capătul de cerere de fi modificat postul petentei, pct.2.1 și 2.2. se constată neincidența art.2 alin.1 din OG 137/2000 prin neîntrunirea elementelor constitutive , respectiv lipsa criteriului și a situației comparabile ;

4. Pentru capătul de cerere privind atribuirea de activități neconforme, respectiv 2.3. în temeiul art.20 alin.6 din OG 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reține o faptă de discriminare ;

5. Pentru capetele de cerere privind refuzul de a i se răspunde și înregistra adresele emise de petentă, respectiv 2.4.,2.5., 2.6. în temeiul art.20 alin.6 din OG 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reține o faptă de discriminare ;

6. Pentru capătul de cerere privind afirmația că „face partedin vechea Gardă”, respectiv 2.7 în temeiul art.20 alin.6 din OG 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reține o faptă de discriminare ;

7. Pentru capătul de cerere privind neacordarea zilelor de concediu de odihnă, respectiv 2.8, reținând prevederile art.2 alin.1 din OG 137/2000 se constată că nu sunt fapte care să indice tratament discriminatoriu ;

8. Pentru capătul de cerere privind neacordarea bonusurilor de Paște și Crăciun, respectiv 2.9 în temeiul art.20 alin.6 din OG 137/2000 se constată lipsa probelor concludente pentru a se reține o faptă de discriminare ;

9. Pentru capătul de cerere privind evaluarea petentei, respectiv 2.10., se constată neincidența art.2 alin.1 din OG 137/2000 prin neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare ;

10. Pentru capătul de cerere privind suspendarea din funcție și chemarea la comisie ca reacție la petiția depusă, respectiv 2.11., în temeiul art.11 alin.2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, se dispune clasarea acestuia.

**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

Asztalos Csaba Ferenc – Membru



Dezideriu Gergely – Membru



Niță Dragoș Tiberiu – Membru



Pop Ioana – Membru - Membru



Vasile Alexandru Vasile - Membru



Redactat și motivat de A.C. și C.V.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

