



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 443
din 07.10.2015

Dosar nr.: 76/2015

Petiția nr.: 654/02.02.2015

Petent: N I M

Reclamat: S.C. Auchan S.A.

Obiect: Discriminarea petentului la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. N I M, domiciliat în Județul Timiș, prin Avocat A K T, cu sediul în Timișoara, str. Fl. Mercy, nr. 9, ap. 5/A, Județul Timiș

I.2. Numele și reședința reclamatei

I.2.1. S.C. Auchan S.A., cu sediul în București, Bd. Theodor Pallady, nr. 51N, Clădirea C, Sector 1, prin avocat C O, din cadrul SCA Dragomirescu

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petentul apreciază faptul că este discriminat de către partea reclamată. Petentului i-au fost aplicate sancțiuni și avertismente scrise. Petentul se compară cu alți colegi, șefi de departament, care nu au fost sancționați deși au avut, în departamentele pe care le conduc, pierderi mai mari decât cele din departamentul petentului. Petentul apreciază faptul că tratamentul diferențiat aplicat este datorat exclusiv calității sale de președinte de sindicat.

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 de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 10.03.2015 la sediul CNCD, prin adresa nr. 1280 din data de 18.02.2015, respectiv adresa nr. 654, din data de 18.02.2015. La termen s-a prezentat avocatul părții reclamate, cu delegație la dosar.

3.3. Partea reclamată a formulat un punct de vedere înregistrat sub nr. 1851/10.03.2015, punct de vedere comunicat petentului.

3.4. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 2480/06.04.2015, petentul a formulat concluzii scrise, partea reclamată formulând la rândul său concluzii scrise.

3.5. Prin adresa nr. 3858/04.06.2015, titularul de dosar a dispus formularea unor întrebări suplimentare adresate părții reclamate, aceasta formulând răspuns înregistrat sub nr. 4510 /30.06.2015.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția formulată, petentul arată faptul că este angajat al S.C. Real Hypermarket România SRL din anul 2006, în funcția de șef Departament mărfuri alimentare/realimentare.

4.1.2. Ulterior compania angajatoare a fost preluată de către S.C. Auchan România SRL, fiind menținut contractul de muncă al petentului.

4.1.3. Anterior preluării companiei de către S.C. Auchan România SRL, în anul 2007, a fost înființat Sindicatul Național Realitatea. Petentul a preluat conducerea sindicatului, în calitate de președinte, în 2011.

4.1.4. Încă de la început, partea reclamată s-a manifestat vehement împotriva funcționării sindicatului în discuție, refuzând recunoașterea sindicatului chiar dacă fusese pronunțată o sentință judecătorească.

4.1.5. Chiar de la preluarea de către partea reclamată, petentul și-a dat silința în sensul obținerii de rezultate financiare bune de către angajator. Astfel vânzările cresc și situația pierderilor este din ce în ce mai bună. Cu toate acestea, petentul a fost sancționat de 3 ori în anul 2014. Petentul apreciază sancțiunile aplicate ca fiind nefondate și discriminatorii.

4.1.6. Prima sancțiune a fost aplicată petentului în data de 10.03.2014. Cu toate că petentul a apreciat sancțiunea aplicată ca fiind nedreaptă nu s-a adresat instanței de judecată, considerând că un avertisment nu va produce atât de multe efecte negative.

4.1.7. Reclamata a continuat să îl cerceteze disciplinar pe petent, sancționându-l pentru o faptă săvârșită la 06.05.2014, prin decizia de sancționare fiindu-i redus salariul cu 10/%, pe o perioadă de o lună. Această decizie a fost atacată în instanță de către petent.

4.1.8. În data de 22.12.2014, i-a fost aplicată petentului o a treia sancțiune, de asemenea, neîntemeiată și discriminatorie. De data aceasta, a fost sancționat pentru faptul că ar fi refuzat să facă evaluarea individuală anuală. Petentul apreciază că această evaluare se face la început de an și nu la sfârșit de an.

4.1.9. Petentul mai arată faptul că este reprezentant ales al angajaților în magazinul Auchan Timișoara-Sud și lider de sindicat. Datorită presiunilor, numărul de membri de sindicat a scăzut de la 3500-4000 câți erau la preluare, la 400 de membri.

4.1.10 Petentul se compară cu alți 3 colegi, de asemenea, șefi de departament, cărora li se aplică un tratament preferențial pe motiv că nu sunt membri de partid!?, în ciuda pierderilor semnificative constatate pe departamentele conduse de aceștia.

4.1.11. Petentul apreciază ca intimidantă și mutarea petentului pe o nouă poziție în magazin, fără a avea în subordinea sa vreun manager. Înștiințarea a primit-o pe e-mail, nesemnată și neștampilată, abia ulterior fiind afișată la avizier, ștampilată și semnată.

4.1.12. Prin concluziile formulate, petentul arată că documentele depuse de către reclamată nu privesc angajații din Timișoara, ci pe cei din Pitești. Proba nu este concludentă

atâta timp cât reclamata arată faptul că au fost sancționați și alți angajați din țară, printre deciziile de sancționare neregăsindu-se nici una care să se refere la colegii de magazin ai petentului, manageri de departament.

4.1.13. Petentul reiterează tratamentul preferențial de care se bucură colegii de magazin care nu sunt membri de sindicat.

4.1.14. Petentul mai arată faptul că mare parte din angajații din societatea reclamată au plecat după preluare datorită salariilor mai mici, a modalităților de lucru impuse și a stresului de la locul de muncă. Petentul anexează copii ale contestațiilor depuse în fața instanței.

4.1.15. Petentul formulează concluzii scrise prin care arată următoarele:

4.1.16. Cu privire la pierderile de marfă înregistrate, partea reclamată nu a adus la cunoștința managerilor de piață limita maximă de pierderi pentru fiecare departament în parte. Susținerile potrivit cărora se acceptă pierderi mai mari în cazul produselor fresh nu sunt susținute cu un grafic de pierderi acceptate, grafic care să fie aduse la cunoștința angajaților așadar nu sunt întemeiate. Se anexează un grafic în care se arată faptul că pierderile suferite de către departamentul condus de către petent au fost constante spre deosebire de cele înregistrate pe alte piețe.

4.1.17. Cu privire la abaterile cercetate și sancționate la magazinul unde lucra petentul, acesta precizează că a fost singurul manager de departament din magazinul unde lucra care a fost sancționat. Colegii la care a făcut referire în petiție au avut pierderi mai mari și nu au fost sancționați.

4.1.18. Petentul mai arată faptul că, asemeni altor colegi care au demisionat, a fost nevoit să demisioneze, decizie de demisie aprobată la zi.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctual de vedere formulat, se arată faptul că petentul a semnat un contract de muncă cu Real Hypermarket, iar în data de 01.09.2007 este promovată în funcția de șef departament. Poziția superioară, imediat următoare era cea de director magazine.

4.2.2. În septembrie 2013 a avut loc preluarea magazinelor Real de către reclamată.

4.2.3. În urma preluării și a creșterii numărului de angajați, sindicatul condus de către petent nu a mai întrunit condițiile pentru reprezentativitate, reclamatul având ca parteneri de dialog reprezentanții salariaților.

4.2.4. Încă din anul 2007, în cadrul propriilor magazine, au loc întâlnirile Agora, în cadrul cărora un comitet format din reprezentanți ai fiecărei meserii/sector de activitate și manageri de segment, se întâlnește lunar și discută problemele existente în magazine.

4.2.5. În urma preluării, magazinele au trecut printr-un proces de rebranding, proces ce s-a derulat în timp. În cazul magazinului din Timișoara, acest proces s-a încheiat în 27.01.2014.

4.2.6. În urma preluării magazinelor Real, a avut loc și transferul contractelor individuale de muncă. Funcția reclamatului în actuala organigramă este „manager piață” echivalentul „șefului de departament” din organizarea anterioară.

4.2.7. În data de 27.01.2014, li s-a explicat managerilor de piață și celorlalți manageri viziunea noii companii, fiindu-le comunicate: fișe de post, procedura de permanență, planning activități periodice pentru manageri, sarcini zilnice și definirea funcției de manager. Managerii de piață urmau să îndeplinească într-o proporție foarte mare atribuțiile de șef de departament din structura anterioară.

4.2.8. În ședință li s-a înmănat tuturor managerilor un exemplar semnat al fișei de post. Singurul care a refuzat să se conformeze a fost petentul.

4.2.9. Petentul a fost sancționat disciplinar de mai multe ori datorită neîndeplinirii sarcinilor de serviciu, fără nici un fel de legătură cu activitatea sa sindicală.

4.2.10. La fiecare cercetare disciplinară apărarea petentului consta în faptul că nu i s-a comunicat fișa de post, așadar nu poate fi sancționat, considerând că este angajat al Real Hypermarket.

4.2.11. Petentul își folosește calitatea sa de lider de sindicat pentru a avea un comportament necorespunzător, o atitudine ostilă la locul de muncă, neîndeplinindu-și atribuțiile sub amenințarea că va sesiza toate instituțiile statului în calitatea sa de lider de sindicat.

4.2.12. Se mai arată faptul că susținerile petentului potrivit cărora societatea comercială ar fi împotriva funcționării sindicatului, hărțuirea și mediul ostil, numirea într-o nouă poziție și sancționarea legată de evaluare, sunt simple afirmații lipsite de suport real.

4.2.13. Partea reclamată arată faptul că este deschisă către dialog social cu toți partenerii sociali. În plus, există și întâlnirile Agora. Mai mult, înainte de preluarea din 2013, partea reclamată nu a avut nici un fel de legătură cu sindicatul Realitatea.

4.2.14. După preluarea magazinelor Real, ajungându-se la 11.000 salariați, sindicatul Realitatea nu mai avea reprezentativitate în sensul conferit de art. 51, alin. 1, lit. C, pct. c. În consecință, sindicatul condus de către petent a rămas un partener de dialog social, însă nu mai este partenerul reprezentativ, ci unul dintre participanții la parteneriatul social.

4.2.15. Mai mult, reclamatul menține relații deschise cu toți partenerii de dialog social – Federația Sindicatelor din Comerț la care este afiliat Sindicatul Realitatea.

4.2.16. Susținerile petentului referitoare la existența a nenumărate proteste nu sunt adevărate, în fapt fiind vorba de un singur protest organizat de către Federația sus amintită.

4.2.17. Reclamatul mai arată că nu s-au făcut nici un fel de presiuni asupra membrilor de sindicat. Scăderea numărului de membri este cauzată de fluctuația mare de personal din acest sector de activitate iar pe de altă parte sindicatul și –a pierdut reprezentativitatea, interesul pentru afilierea la acest sindicat scăzând ca o consecință a acestui fapt.

4.2.18. Ca urmare a semnării unui nou contract colectiv de muncă, părțile semnate Real Hypermarket și Sindicatul Realitatea, s-a renunțat la clauza potrivit căreia se acordă dreptul angajatorului să facă reținerea cotizației de membru de sindicat, automat, din drepturile salariale.

4.2.19. Petentul a fost sancționat disciplinar datorită modului în care refuză să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, având o atitudine de insubordonare, afirmând că nu îl recunoaște ca director de magazin pe cel aflat în această funcție.

4.2.20. Legea nu îl exonerează pe petent de răspunderea pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, ci doar instituie în favoarea liderilor de sindicat un drept de a nu fi sancționați pentru activitatea sindicală.

4.2.21. Cu privire la legalitatea sancțiunilor dispuse urmează a se pronunța instanța de judecată. În cazul primei sancțiuni cu avertisment, petentul nu a gestionat corect departamentul de care răspunde, lăsând rafturile goale deși exista marfă în depozit, iar departamentul nu era în condiții optime de prezentare la deschiderea acestuia pentru public. Ulterior, petentul a neglijat să verifice angajații din subordine, aceștia făcând comenzi exagerate (mâncare pentru câini) care au fost depozitate în curte, în condiții improprii, marfa deteriorându-se iar sacii cu mâncare stricată au ajuns pe rafturi la consumatori. Pentru aceste fapte, petentul a fost sancționat cu scăderea salariului cu 10% pentru o lună.

4.2.22. Cu privire la pierderile suferite, mai mici decât la celelalte departamente cu care se compară petentul, se arată faptul că departamentul condus de către petent este de mărfuri sărate/uscate, acestea nefiind la fel de perisabile ca și produsele „fresh”. Astfel marja acceptată de pierdere era mult mai mică.

4.2.23. În cazul celei de-a treia sancțiuni, cu avertisment scris, petentul nu s-a prezentat la evaluarea anuală și că directorul de magazin nu ar avea calitatea să îl evalueze pe petent. Motivul amânării evaluării a fost legat de faptul că magazinele preluate au trecut printr-un proces de rebranding, fiind necesară o perioadă de adaptare a tuturor angajaților.

4.2.24. Petentul nu a fost numit într-o nouă poziție, nu i s-a schimbat funcția, fiind schimbat doar departamentul pe care îl gestionează. Acest lucru nu poate constitui o hărțuire având în vedere faptul că rămâne în continuare șef de departament. În magazinele deținute de societatea reclamată se practică periodic schimbarea „pieței” (departamentului). Toți managerii de „marche” asigură serviciul de permanență, respectiv îndeplinesc atribuțiile directorului de magazin atunci când acesta lipsește.

4.2.25. În 24.10.2014, petentului i-a fost încredințat în gestiune departamentul „textile”. Funcția de șef departament nu impune gestionarea unui departament fix, procedându-se la rotația periodică a șefilor de departament.

4.2.26. Petentul mai arată faptul că nu are nici un manager în subordine. Acest lucru se datorează faptului că în orașul Timișoara există trei magazine deținute de reclamat, iar magazinul unde lucrează petentul are un departament mai mic de textile, nefiind justificată existența unui manager.

4.2.27. Ulterior s-au depus și alte decizii de sancționare din care rezultă că petentul nu este discriminat în calitatea sa de lider de sindicat. Se mai arată că au fost sancționați atât foști angajați ai Real, cât și angajați ai actualului deținător, partea reclamată.

4.2.28. S-a mai depus un document din care reiese fluctuația de personal din aceasta industrie precum și întâmpinările depuse în cadrul litigiilor cu petentul în fața instanțelor de judecată.

4.2.29. Prin concluziile scrise formulate se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată motivat de faptul că petentul nu a indicat care sunt în fapt actele de discriminare și hărțuire. Faptele indicate de către reclamat țin de dreptul muncii, fiind de competența tribunalului.

4.2.30. Petiția este formulată în nume propriu și nu în calitatea de lider de sindicat, astfel încât referirile legate de sindicat nu pot reprezenta fapte de discriminare. De altfel, petentul nu are mandat pentru a reprezenta membrii de sindicat, arătând în mai multe rânduri că este vorba de o petiție în nume propriu.

4.2.31. De altfel cele susținute de către petent rămân nedovedite.

4.2.31. Urmare adresei nr. 3858/04.06.2015, prin care titularul de dosar a solicitat reclamatului informații suplimentare legate de pierderile de marfă pe categorii de produse, numărul de abateri constatate și numărul de sancțiuni aplicate, partea reclamată depune anexat graficele cu pierderile suferite de mai multe departamentele. Se subliniază faptul că petentul nu a fost sancționat pentru pierderile suferite, ci pentru modul defectuos în care a gestionat departamentul.

4.2.33. De altfel, instanța de judecată s-a pronunțat asupra temeiniciei sancțiunii aplicate fiind respinsă în totalitate contestația reclamantului.

4.2.34. Se mai depune și situația abaterilor constatate și a sancțiunilor aplicate. În aceeași perioadă în care s-a dispus cercetarea reclamatului au fost cercetați disciplinar toți subalternii săi. Comisia de disciplină a concluzionat faptul că faptele analizate nu întruneau condițiile unor abateri disciplinare, fiind emisă o decizie de nesancționare. Cu privire la angajatul care a făcut efectiv comenzile supraevaluate la mâncarea pentru câini, acesta a solicitat încetarea contractului de muncă prin demisie după convocarea la cercetare disciplinară, fiindu-i aprobată demisia.

4.2.35. În urma respingerii contestației de către Tribunalul Timiș (având un obiect aproape identic cu cel din prezenta petiție), petentul a renunțat la judecată în celelalte două dosare cu care investise instanța.

4.2.36. Se mai arată faptul că petentul a demisionat.

5.1. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, respectiv sancționarea petentului, fiind avută în vedere calitatea sa de lider de sindicat.

5.2. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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.”*

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

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

5.6. În speță, petentul sesizează faptul că a fost discriminat pe criteriul sindical, respectiv a calității sale de lider de sindicat.

5.7. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.8. Colegiul director reține că, în speța dedusă soluționării, relevantă nu a fost calitatea petentului de lider de sindicat ci modul în care a gestionat activitatea sa de manager al departamentului pe care îl conducea.

5.9. Aplicarea de sancțiuni s-a făcut pentru abateri constatate, respectiv slaba gestionare a raionului (rafturi goale, marfă deteriorată de intemperii, pusă pe rafturi pentru vânzare), insubordonare – nerecunoașterea directorului de magazin – referitor la întocmirea evaluării, slaba coordonare a angajaților din subordine. Nu au fost sancționate pierderile. Șefii de departament cu care se compară petentul erau la departamentul de produse fresh. Petentul era la raionul marfă sărată uscată. Din situația depusă de către partea reclamată reiese faptul că petentului i s-au aplicat mai multe sancțiuni respectiv două avertismente scrise, reducerea salariului cu 10% pentru o lună, o retrogradare în februarie 2015 –mutarea la raionul textile.

5.10. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.11. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petent (criteriul sindical) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv aplicarea de sancțiuni.

5.12. Cu privire la scăderea numărului de membrii de sindicat aceasta a avut loc ca urmare a creșterii numărului de salariați. Astfel sindicatul condus de către petent nu a mai fost un sindicat reprezentativ, mulți dintre membri părăsind sindicatul.

5.13. De altfel, Colegiul mai reține faptul că instanța de judecată a menținut decizia de sancționare iar petentul a renunțat la judecarea celorlalte două cereri în fața instanței.

5.14. Colegiul director apreciază că aspectele sesizate de către petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și constatând *lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petent și fapta sesizată.*

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 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 întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsind legătura de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată;

2. 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:

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 02.11.2015

Motivată și tehnoredactată : T.B./R.B.

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

Verificat SCSRP