



**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

**HOTĂRÂREA NR. 529
din 24.09.2014**

Dosar nr.: 717/2013 conexas cu 771/2013

Petiția nr.: 6548/14.10.2013 conexasă cu 17862/13.11.2013

Petent: P. C. F.

Reclamat: M. G. director Banca Românească – Sucursala Buzău, Banca Românească S.A.

Obiect: atitudine de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. C. P. cu domiciliul județ Buzău

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. M. G. director Banca Românească – Sucursala Buzău cu domiciliul ales la Banca Românească – Sucursala Buzău cu sediul în loc. Buzău, str. Unirii, bl. 13 A – B, parter, județ Buzău

1.2.2. Banca Românească S.A. cu sediul în loc. București, Eurotower Building, str. Dinu Vintilă, nr. 11, etaj 4, 5, 6 și 7, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudinea de hărțuire de la locul de muncă în vederea depunerii demisiei. Petenta consideră discriminatoriu faptul că are parte de această atitudine din partea conducerii.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.01.2014, prin adresa nr. 6548/19.12.2013 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 18783/19.12.2013 fiind citată Banca Românească – Sucursala Buzău prin director. Petenta a fost prezentă la audiere și a transmis precizări prin adresa 216/15.01.2014. Partea reclamată a fost absentă la audiere și a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 345/21.01.2014. Urmare ședinței de audiere petenta a transmis precizări prin adresa nr. 560/29.01.2014.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.03.2014, prin adresa nr. 1463/28.02.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 1463/28.02.2014 fiind citate părțile reclamate. Petenta a fost absentă la audiere și a transmis precizări prin adresa 1880/17.03.2014. Partea reclamată a fost prezentă la

audiere și a depus punctul de vedere prin adresa punctul de vedere prin adresa nr. 1889/18.03.2014, completat prin adresa nr. 2029/21.03.2014.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că începând cu data de 28.02.2013, data la care a revenit în sucursala Buzău a Băncii Românești, reclamata 1 a început să-i comunice aproape zilnic, atât personal cât și în fața colegilor, faptul că nu mai are ce căuta în bancă și i-a indicat „amical” să-și dea demisia „pentru a se despărții prietenește”, altfel va face tot posibilul să o dea afară. Petenta precizează că motivele sunt personale, neavând o bază reală și serioasă, deoarece profesional a îndeplinit cerințele postului pe care îl deține, fapt certificat prin testările obligatorii organizate de bancă pe care le-a dat și le-a trecut cu note peste medie. Din acel moment a început întregul calvar, fiind supusă sistematic unei hărțuiri morale, demnitatea fiindu-i calcată în picioare prin acțiuni repetate. Petenta menționează că acțiunile reclamatei 1, având în vedere caracterul lor continuu, urmăresc un singur scop: eliminarea sa, fie prin a o determina să demisioneze, fie să se îmbolnăvească.

4.1.2. În perioada 09.08 – 20.08.2013 a fost desemnată să îi țină locul unei colege la caseria unității, perioadă în care a fost supusă unei hărțuiri continue și discriminări, astfel:

- a fost anunțată că va fi monitorizată continuu, tratament discreționar având în vedere că nici un coleg nu a fost supus acestui regim
- adresarea de cuvinte jignitoare pe un ton ridicat, atât în fața clienților cât și a colegilor („nu esti bună de nimic, lasă-ne în pace, s-au săturat de tine toți colegii” etc.)
- i s-a interzis să folosească e-mail-ul ca mod de adresare
- în prezența directorului regional a fost acuzată că refuză să-și dea demisia așa cum ar fi promis, deși nu a promis acest lucru în nicio ocazie.
- i-au fost confiscate telefoanele, spunându-i că are ce să caute cu telefoanele în caserie
- zilnic la fiecare ședință ce se desfășoară după orele de program, este jignită, insultată în fața colegilor, prin tipete și injurii
- în anul 2012 nu i s-a aprobat concediul de odihnă așa cum era planificat, fiind obligată să-l efectueze fracționat pe perioadele în care putea fi înlocuită de alți colegi în funcția de casier
- transmiterea unui e-mail către toți salariații băncii în care se precizează că „singura problemă a băncii este petenta”

4.1.3. Petenta precizează că prin cerințele postului se numără procesarea numerarului în și din conturi deschise la bancă, iar această atitudine de intimidare poate conduce la producerea unui risc operațional. Scopul acestei perturbări a activității sale a fost acela de a o intimida, de a crea presiune, pentru ca eventual sub presiunea astfel creată să clacheze. Petenta consideră că prin această încercare reclamata 1 a dorit și dorește ca petenta să nu fie sigură pe acțiunile sale. Este evident că toate aceste presiuni sunt anormale și urmăresc un singur scop, respectiv destabilizarea și culpabilizarea sa. Intimidările au continuat, însă au trecut la un alt nivel. În data de 03.04.2013, reclamata 1, invocând solicitarea managerului general, i-a cerut să răspundă la un set de întrebări, în scris, fără ca înscrisul să îndeplinească condițiile de formă ale unei adrese oficiale eminate de angajator (antet, ștampilă, semnătura persoanei din cadrul băncii care și-o asumă)

4.1.4. Alături de caracterul intimidant, atitudinea reclamatei 1 mai are ca scop subminarea autorității profesionale a petentei. La afirmațiile sale, reclamata 1 dezaproabă

întotdeauna, sugerând celorlalți colegi că ceea ce spune nu este corect sau nu are temei. De la data revenirii sale în unitate, respectiv 28.02.2013 și până în cursul lunii mai 2013, nu a avut permisiunea să lucreze, nu a avut acces la aplicația informatică a băncii deși a solicitat acest lucru. În perioada detașării sale la caserie, la producerea unor incidente în sistemul informatic, a sesizat de fiecare dată superiorul direct, dar nu i s-a oferit suport în gestionarea situației. În urma unui astfel de incident, reclamata 1 a întocmit referatul nr 637/26.08.2013 în urma căruia a fost trimisă în fața comisiei de disciplină a Băncii.

4.1.5. Printre metodele de hărțuire morală se înscrie și izolarea sa. Activitatea și-o desfășoară într-un spațiu care nu-i asigură direct contactul vizual cu clienții și invers, creându-i-se doar ei astfel de condiții anormale de desfășurare a activității. I s-a interzis să vorbească cu colegii pe motiv că îi deranjează, că îi jignește, cu toate că discuțiile sunt de natură profesională. Nu este cooptată în echipe și nu participă la promovarea produselor prin întâlnirile cu potențiali clienți, astfel fiind împiedicată să își atingă obiectivele. Folosind un limbaj neacademic petenta consideră că a fost trasă „pe linie moartă”.

4.1.6. Demnitatea în muncă i-a fost încălcată în mod flagrant de către reclamata 1 în mai multe rânduri, cel mai semnificativ fiind incidentul din data de 12.08.2013, când în fața colegilor a supus-o unui șir de jigniri, pe un ton neadecvat. Momentul a fost unul de umilință maximă, în condițiile în care martorii acestei scene au fost toți colegii săi. A fost un moment penibil pentru ea, care a depășit cu mult limitele unei normale colaborări profesionale și ierarhice.

4.1.7. Prin adresa nr. 216/15.01.2014 petenta a făcut următoarele precizări:

4.1.7.1. Reclamata 1 i-a solicitat telefonul personal, punându-i în vedere sa îl țină într-un loc în care să poată fi observat, condiții care nu sunt înscrise într-un regulament, astfel nu sunt opozabile altor persoane;

4.1.7.2. I s-a reproșat în prezenta colegilor faptul că este responsabilă de situația tensionată din colectiv, faptul că din cauza sa colegii nu pot muncii, aspect care nu este adevărat, contrazis de mailul primit de la o colegă care invocă și ea tensiunea din sucursala.

4.1.7.3. Reclamata 1 a instigat colegii împotriva sa, afirmând că a acționat banca în instanța, târând-o într-un proces, lucru însă neadeverat întrucât ea și-a exercitat pe calea acțiunii în instanța un drept la apărare, solicitând anularea unei sancțiuni aplicate, din perspectiva ei, pe nedrept.

4.1.7.4. Reclamata 1 obișnuia să îi adreseze cuvinte jignitoare pe ton ridicat, în raportul de serviciu dintre un director și un angajat, precum "nu esti în stare să faci nimic singura", "fa cheta să plătești salariile colegilor", „ești o impertinenta", „nu te duce capul” etc. Petenta menționează că acest lucru se întâmpla uneori la ședințele de după program, nu doar în fața colegilor, ci și în fața unor persoane din exteriorul băncii.

4.1.7.5. În data de 10.10.2013 s-a transmis un mail către toți salariații băncii, în care activitatea sa era nominalizată „cea mai slabă prestație”, iar a colegilor „cei mai buni”, practic nemaexistând nicio categorie intermediară, în condițiile în care ea are o experiență de 23 ani în domeniul bancar.

4.1.7.6. Reclamata 1 a permis unui coleg, în nenumărate rânduri, să-i evalueze activitatea, să-i pună întrebări despre clienții care îi erau atribuiți, ba mai mult, îi permite să o jignească în prezenta reclamatei 1. Acest coleg, într-un moment în care nu era în banca, își permite să-i caute prin dosarele clienților din portofoliu, în sertarele biroului său, verificând astfel dacă ceea ce afirmase ea despre o clientă este adevărat. Acest lucru este știut de toți colegii aflați atunci în banca.

4.1.7.8. Petenta precizează că se afla într-o continuă vânatoare de greșeli, de erori, astfel încât să fie presată să își prezint demisia, fiind sistematic umilită și urmărită de către reclamata 1, direct sau prin intermediar.

4.1.7.9. Susținerile sale, în problemele băncii, sunt întotdeauna dezabrobate de doamna directoare. În joc să o susțină și să îi acorde sprijin dacă greșește, aceasta încearcă să o umilească. O amenința că dacă "mai greșește cu documentațiile de credit", greșeli care însă nu există, va avea probleme cu dumneaiea. O acuză în fața colegilor de nenumărate greșeli comise de ea, pe perioada detașării sale la sucursala Urziceni a Băncii Românești, deși acestea nu există în înscrisurile Băncii Românești. Îi considera dorința de remediere a deficiențelor care au stat la baza deciziei de sancționare o nebunie, deși acest lucru îi era permis, ba mai mult, îi ironizează apărarea. Încearcă să o intimideze, cerându-i de nenumărate ori să o privească în ochi. În momentele când dorea să intre la dumneaiea pentru anumite aprobări, aceasta o ținea la ușă, pentru a o umili și a-i obstrucționa activitatea, timp în care colegii săi erau primiți fără rețineri la dansa cu aceleași probleme, astfel având de suferit și clienții săi, care așteptau numai pentru ca au avut ghinionul să ia contact cu abuzul reclamatei 1.

4.1.7.10. Din momentul întocmirii de către petentă a referatului către ITM, îi adresează zilnic întrebări de genul „nu ți-e rusine”, „nu ți-e teama că există un dumnezeu”, invocând faptul că ea minte, precum și afirmații potrivit cărora, în timp ce colegii muncesc "ea nu știe ce să mai scornească împotriva dumneaiea". Tot în acest sens, reușește să creeze situații tensionate față de colegi, invocând cele scrise de ea în referat cum ar fi locul biroului său în sucursala.

4.1.7.11. Reclamata 1 a informat-o că va solicita general managerului, să nu mai fie parte în discuțiile din banca. Petenta nu a fost cooptată în echipele care merg pe teren pentru promovarea produselor băncii, acest lucru, făcându-l de fiecare dată singură. I-a adus la cunoștință faptul că, atât timp cât va fi dumneaiea în banca, niciodată nu i se va distribui client. Îi interzice să mai deranjeze colegii, în special pe coordonatorul echipei retail, deși abordările sale erau stric legate de probleme bancare.

4.1.7.12. Petenta menționează faptul că cei din conducerea băncii cunoșteau aceste aspecte, în data de 01.04.2013 le-a transmis o adresă prin care aducea la cunoștință faptele, care însă nu a fost soluționate nici până la data la care și-a depus demisia.

4.1.8. Prin adresa nr. 560/29.01.2014 petenta precizează că, în ceea ce privește criteriul de discriminare care a stat la baza tratamentului invocat, raportat la cauza să este incident criteriul profesional.

4.1.9. Prin adresa nr. 1880/17.03.2014 petenta precizează că, din conținutul petițiilor pe care le-a formulat rezultă că, s-a îndreptat atât împotriva reclamatei 1, care a desfășurat în mod direct și nemijlocit activitatea de hărțuire împotriva sa, cât și împotriva angajatorului Banca Românească S.A. care, având cunoștință de situația de fapt, a tolerat-o și nu a luat măsuri de îndreptare a lucrurilor.

4.2. Susținerile reclamatului 1

4.2.1. În orașul Buzău, a existat încă o sucursală a Băncii Românești- Sucursala Buzău Unirii, care s-a desființat în februarie 2013.

4.2.2. Cu privire la afirmația potrivit căreia i-a comunicat petentei, în prezenta colegilor sau personal, că nu are ce căută în Banca, precum și că i-a sugerat să-și dea demisia, partea reclamată menționează că niciodată și în nici o împrejurare nu a făcut astfel de afirmații. În acest sens, se pot cere confirmări/declarații și colegilor din sucursala.

4.2.3. Cu privire la afirmația potrivit căreia a fost supusă unei hărțuiri continue și discriminării, cu referire la perioada 09.08-20.08.2013, în care petenta a îndeplinit

atribuții de Ofițer Bancar Tranzacții Clienti (OBTC), înlocuind titularul postului, aflat în concediu de odihnă, partea reclamată precizează că, având în vedere specificul activității de casierie și ținând cont de procedurile interne ale băncii, toți casierii sunt monitorizați pentru activitatea zilnică desfășurată, în vederea verificării respectării procedurilor de lucru aplicabile în Banca. La sfârșitul fiecărei zile, superiorul direct. Coordonatorul Echipa Retail, sau înlocuitorul acestuia, verifică toate operațiunile efectuate de către fiecare din Ofițerii Bancari Tranzacții Clienti, nu numai cele efectuate de petentă în perioada de referință. Astfel, conform prevederilor procedurii interne referitoare la activitatea de casierie, Ofițerul Bancar Tranzacții Clienti (sau înlocuitorul acestuia) trebuie să verifice în mod obligatoriu tranzacțiile efectuate în timpul unei zile lucrătoare. În acest sens fiecare Ofițer Bancar Tranzacții Clienti va folosi la sfârșitul zilei un raport (JURNAL TRANZACȚIIL TELLER), pentru a verifica tranzacțiile cu numerar pe care le-a efectuat pe durata zilei.

4.2.4. Pe lângă faptul că nu a efectuat această verificare, petenta a transmis un raport zilnic de activitate, către Ofițerul Bancar Tranzacții Clienti responsabil de tezaur, Coordonator Echipa Retail și Manager Sucursala, informându-i despre faptul că a verificat și punctat documentele de casa zilnice. Cu ocazia controlului intern efectuat de către Coordonatorul Echipa Retail, superiorul ei direct, acesta a identificat încălcări, de către petentă, ale normelor și procedurilor în vigoare, respectiv lipsa documentului fizic pentru o operațiune înregistrată în jurnalul propriu, documente aferente tranzacțiilor înregistrate în jurnalul propriu nesemnate de către client etc (foaie de varsamant, buletin de schimb valutar). Verificările menționate, care s-au aplicat și în cazul petentei au fost considerate de dânsa ca fiind elemente de hăituire. Ca urmare a deficiențelor constatate, conform responsabilităților care îi revin, a transmis e-mail de informare către Managerul Regional, Divizia Resurse Umane și Divizia Audit Intern, a înlocuit referatul nr. 637/26.08.2013, și a solicitat nota explicativă petentei, considerând că astfel de încălcări ale reglementărilor pot afecta Banca, atât din punct de vedere operațional, cât și reputațional și pot genera sancțiuni și/sau litigii. Pe baza referatului, Directorul General al Băncii a dispus cercetarea disciplinară prealabilă. Cercetarea disciplinară s-a încheiat, conform deciziei Directorului General, cu sancționarea disciplinară a petentei. Nici unei persoane nu i-ar conveni ca operațiunile bancare care se efectuează de către un ofițer bancar să nu fie conforme reglementărilor, putându-l prejudicia din punct de vedere material. În perioada 09-20.08.2013, petenta a fost desemnată pentru a îndeplini atribuții de Ofițer Bancar Tranzacții Clienti (OBTC), întrucât unul dintre titularii postului de OBTC a solicitat efectuarea a 10 zile de concediu de odihnă. Partea reclamată menționează faptul că petenta și-a dat consimțământul pentru înlocuirea titularului postului, semnând pe cererea de concediu ca înlocuitor (document atașat la dosar), așa cum este prevăzut în procedura internă privind acordarea concediilor. Nici în acest caz nu consideră că a fost discriminată sau hărțuită.

4.2.5. Cu privire la afirmația potrivit căreia are motive personale de hărțuire, partea reclamată menționează că în calitate de Manager Sucursala, a coordonat activitatea astfel încât petenta să primească tot suportul superiorului direct și al colegilor din Sucursala Buzău în desfășurarea activității sale pe postul de Ofițer Bancar Retail pe care îi ocupa petenta. Acțiunile zilnice inițiate s-au efectuat sub directă îndrumare a Coordonatorului Echipa Retail. Necunoașterea de către petentă a prevederilor procedurilor interne, nesiguranța în operațiunile efectuate au condus la necesitatea ca operațiunile pe care petenta le executa în cadrul activităților zilnice să se efectueze sub supravegherea directă și continuă a Coordonatorului Echipa Retail.

4.2.6. Partea reclamată menționează câteva exemple care demonstrează cele afirmate de ea mai sus: petenta nu reușea să scaneze un document și să îl atașeze în sistemul informatic fără a fi ajutată, deși și s-a arătat de nenumărate ori cum se face

acest lucru; opera transfer de fonduri fara respectarea procedurii interne; a atașat o alta lista la situație client; clienți al căror timp de așteptare depășea cu mult timpul alocat in mod uzual pentru derularea acelorași operațiuni; client care si-a manifestat nemulțumirea fata de modul de prezentare si soluționare a problemei in legătura cu un depozit la termen; transmiterea de mesaje e-mail către Departamentul HelpDesk din Centrala Băncii pentru anularea operațiilor efectuate greșit de către petentă; clienți redirectionati de către petentă către alti colegi pentru situații ce priveau produse ale căror caracteristici trebuia sa le cunoască, fiind produsele pe care le promovează titularul postului de Ofițer Bancar Retail (creditul imobiliar, ipotecar, Prima Casa); solicitări de credit nefinalizate, neverificare identitate client cu informațiile existente in baza de date; introducere in aplicația de credite a unei solicitări fara a respecta cele inscrise de client in cerere; documente arhivate necorespunzator; timp de așteptare mare pana la finalizarea acțiunilor. Toate acestea au condus la neindeplinirea atribuțiilor de serviciu pe activitatea de vânzare - au existat mai multe luni consecutive in care petenta nu a vândut niciun produs bancar niciunui client.

4.2.7. Pentru ca petenta sa poată efectua corect operațiunile, un alt membru al echipei sucursalei trebuia sa fie langa ea pentru a o ajuta. Au fost clienți care au refuzat sa lucreze cu petenta, preferând sa mai aștepte pentru a discuta cu un alt salariat al sucursalei. Pentru nerealizarea sarcinilor de serviciu ale petentei, ceilalți membri ai echipei trebuiau sa depună eforturi suplimentare pentru a acoperi si volumul de munca al acesteia. Dupa o perioada de timp, vazand ca activitatea petentei nu se imbunatateste, a informat superiorul direct, respectiv Managerul Regional. Ulterior au avut loc discuții cu petenta, pentru a o ajuta sa-si imbunatateasca performanta profesionala. Nici aceste discuții nu consideră ca au constituit hăituire sau discriminare. De asemenea, pentru perfecționarea petentei pe plan profesional, a recomandat participarea ei la traininguri organizate de banca. Exista mesaje email in acest sens. Pana la intocmirea referatului din dala 26.08.2013, privind incalcarea prevederilor reglementarilor interne, salariata a inregistrat constant erori, fara a fi atenționată in mod formal: operațiuni înregistrate eronat pe conturile clienților si/sau sucursalelor de pe contul ei de utilizator, fiind necesar sa se solicite sistematic către departamentul Helpdesk din Centrala Băncii efectuarea de corecții. Totuși a fost atenționată verbal pentru ca in timpul orelor de program a fost surprinsa jucând Solitaire (exista ca dovada înregistrarea video).

4.2.8. Cu privire la afirmația petentei ca i-a interzis sa utilizeze email-ul, afirmația nu este adevărata. Din contra, i-a solicitat utilizarea email ca modalitate de comunicare. Mai mult, ori de cate ori i s-a solicitat un răspuns pe aceasta cale, fie nu a răspuns, fie a răspuns cu întârziere la solicitările transmise de ea (exista mesaje email).

4.2.9. Cu privire la afirmația potrivit căreia i-a adresat cuvinte jignitoare, partea reclamată afirmă ca niciodată, nici fata de ea, si nici fata de vreun alt membru al echipei, nu a folosit acest mod de abordare. Mai mult, declară fara lipsa de modestie, ca este o persoana respectabila, atât la serviciu cat si in afara lui. Colegii săi si/sau alte persoane pot depune mărturie in acest sens.

4.2.10. Cu privire la afirmația potrivit căreia i-a confiscat telefoanele, partea reclamată informează ca nu a procedat in acest mod. I-a solicitat sa nu mai vorbească la telefonul mobil personal in timpul desfășurării operațiunilor de casierie. Astfel cei doi colegi înscrisi in sesizare pot depune mărturie in acest sens.

4.2.11. Referitor la afirmația petentei conform căreia, pentru a o intimida, ea, in calitate de Manager Sucursala, la indrumarea Managerului Regional, i-a solicitat prin mesaj scris sa răspundă punctual unor intrebari legate de activitatea desfășurata de ea in Banca, partea reclamată menționează că petenta susține in mod eronat ca solicitarea nu a fost semnata, nu purta antetul băncii etc, si prin urmare nu avea obligația sa

răspundă. În comunicarea curentă între salariații băncii se utilizează sistemul de mesaje scrise prin e-mail. Conform politicii informatice a băncii, fiecare salariat are voie să folosească numai contul de utilizator propriu, fiind interzisă transmiterea parolei de acces în sistem. Astfel, mesajul e-mail are un caracter personal identificabil. În răspunsul la solicitare pe care i l-a transmis petenta, aceasta îi contestă dreptul de a-i cere să răspundă la întrebările respective. Conform reglementărilor băncii, petenta era obligată să răspundă la solicitările superiorilor referitoare la activitatea desfășurată.

4.2.12. Referitor la afirmația petentei conform căreia nu a avut acces la aplicația informatică a băncii odată cu revenirea sa la Sucursala Buzău, această afirmație este total neîntemeiată și neadevărată, petenta având acces la aplicația informatică a băncii, cu drepturi aferente postului ocupat. Neadevărate sunt și susținerile petentei potrivit cărora nu a funcționat sistemul informatic, "ca imprimanta nu lista corect". Niciun alt salariat nu a semnalat probleme privind listarea corectă pe imprimanta respectivă. Mai mult chiar, mesajul din data de 16.08.2013, transmis coordonatorului echipei retail, pe care petenta îl invocă, nu face referire la aceste aspecte. Partea reclamată menționează că la ședințele desfășurate în cadrul activității zilnice nu se discutau decât strict probleme de serviciu, petentei nefiindu-i adresate în nici un caz cuvinte jignitoare și neimputându-i-se niciodată ca a produs băncii vreun prejudiciu.

4.2.13. Cu privire la mesajul transmis în data de 17.07.2013, partea reclamată menționează că afirmația petentei este scoasă din context și interpretată. Mesajul se referă strict la activitatea trimestrială a sucursalei, în care s-au punctat realizările, nerealizările și modul de acțiune pentru viitor și nicidecum nu a menționat că petenta reprezintă "singura problemă a băncii", așa cum reiese din afirmația petentei. De asemenea, contrar celor afirmate de petentă, ea personal a mediat multe dintre reclamațiile verbale primite de la clienți referitoare la activitatea petentei, respectiv informații furnizate cu întârziere, incorecte etc. Partea reclamată consideră că discutarea în cadrul echipei a rezultatelor mai bune sau mai puțin bune, ale membrilor echipei, nu constituie o discriminare/hartuire.

4.2.14. Cu privire la afirmația petentei potrivit căreia ea a izolat-o, prin poziționarea necorespunzătoare a biroului ei, Partea reclamată informează că încă de la angajare, respectiv octombrie 2008 și până în prezent, petentei nu i-a fost schimbată poziționarea biroului (mai puțin în perioada în care a derulat activitatea în cadrul sucursalei Buzău Unirii). Mai mult decât atât, așa cum reiese și din actul de control al ITM Buzău, inspectorii care s-au deplasat la sediul Băncii au constatat faptul că activitatea petentei se desfășoară într-un birou suficient de spațios împreună cu încă 6 colegi, având comunicare vizuală permanentă cu aceștia și cu clienții.

4.2.15. Referitor la afirmația petentei că nu a fost cooptată în echipă și că nu a participat la promovarea produselor, partea reclamată menționează că petenta a fost cooptată în echipe de 2-3 colegi pentru prezentarea și promovarea produselor băncii. Totuși, în cadrul activităților respective, petenta nu a vrut să participe efectiv la prezentare, ci a adoptat o atitudine pasivă în cadrul acestor acțiuni. Mai mult decât atât, la una din prezentări a pregătit și a înmănat potențialilor clienți, cărora li se făcea prezentarea, de către un alt coleg (petenta refuzând să facă prezentarea) formulare greșite, inducând-i pe aceștia în eroare și creând o problemă de imagine pentru bancă.

4.2.16. Cu privire la afirmația petentei că nu i s-a aprobat efectuarea concediului de odihnă conform programării, partea reclamată precizează faptul că petenta a efectuat 10 zile consecutive de concediu de odihnă în perioada 23.07-03.08.2012. Perioada de concediu respectivă a fost efectuată conform programării transmise de conducerea sucursalei Buzău de la acea dată. Partea reclamată anexează înscrisuri în susținerea punctului de vedere.

4.3. Susținerile reclamatului 2, Banca Românească S.A.

4.3.1. Partea reclamată solicită ca petenta să precizeze cadrul procesual în care înțelege să fie soluționată petiția sa, mai concret în contradictoriu cu cine înțelege să se soluționeze petiția.

4.3.2. Persoana juridică cu capacitate juridică și calitate procesuală o are Banca Românească S.A. - Centrală, instituție de credit, persoană juridică română a cărei organizare și funcționare este reglementată de OUG nr. 99/2006, privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, cu modificările ulterioare. Potrivit art. 7 pct. 31 din acest act normativ (text aplicabil la data sesizării cu ambele petiții), sucursalele sunt unități operaționale dependente juridic de instituția de credit. Ca urmare, aceste unități, neavând personalitate juridică, nu sunt titulare de drepturi și nu au calitate procesuală, întreaga lor activitate desfășurându-se în baza unui mandat operațional dat de persoana juridică.

4.3.3. În municipiul Buzău, Banca Românească a avut două sucursale: Sucursala Buzău și Sucursala Buzău Unirii, ultima fiind desființată în februarie 2013, ca urmare a unui proces intern de reorganizare. Reclamata 1 ocupă postul de Manager Sucursala Buzău de pe data de 1.03.2012. La data depunerii sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, petenta era încadrată pe postul de Ofițer Bancar Retail în cadrul Sucursalei Buzău. Pentru diferite perioade de timp, petenta a desfășurat activitate de Ofițer Bancar Tranzacții Clienți la Sucursala Buzău Unirii. Petiții aproape identice au fost depuse de petenta la ITM Buzău, la Banca Națională a României, iar pe rolul Tribunalului Buzău se afla contestația acesteia împotriva deciziei de sancționare, contestație în curs de soluționare și care se bazează pe aceleași susțineri.

4.3.4. În ceea ce privește petiția adresată direct de petenta, în virtutea principiului disponibilității, partea reclamată solicită ca petenta să-și precizeze cadrul procesual, astfel încât să fie în măsură să facă apărarea în consecință. Din petiția formulată nu rezultă cine este reclamatul: persoana fizică, respectiv reclamata 1, care este salariată al Băncii, persoana juridică, și ocupă funcția de manager al unei unități operaționale, fără personalitate juridică - Sucursala Buzău sau angajatorul, persoana juridică - Banca Românească S.A.- Membra a Grupului NBG, cu sediul și elementele de identificare precizate.

4.3.5. Ca urmare a sesizării transmise de petentă la Banca Națională a României în luna octombrie 2013, având un conținut similar sesizării trimise la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, la nivelul Centralei Băncii a fost constituită o comisie internă, numită de Directorul General. Membrii Comisiei s-au deplasat pe data de 1.11.2013 la sediul Sucursalei Buzău pentru a derula cercetarea și analiza aspectelor semnalate de petentă în conținutul reclamației la BNR. Cercetarea și analiza la fața locului s-au făcut și prin audierea tuturor salariaților Sucursalei Buzău cu privire la aspectele legate de posibile fapte de intimidare, tratament diferențiat sau hărțuire morală, iar din declarațiile date și semnate, existente în dosarul de cercetare, și pe care le-au transmis și Băncii Naționale a României, nu există niciun indiciu sau element care să conducă la concluzia ITM Buzău. Ca urmare a depunerii documentației de către petentă la Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău, a fost inițiată o acțiune de control atât la Sucursala Buzău, cât și în Centrala Băncii din București, ținând cont de faptul că sediul social al persoanei juridice Banca se află în București. Conform documentelor transmise pe data de 13 ianuarie Băncii de către Inspectoratul Teritorial de Muncă al municipiului București, nu au fost dispuse măsuri.

4.3.6. Partea reclamată invocă excepția inadmisibilității petiției față de Banca Românească S.A.-Membra a Grupului NBG, persoană juridică cu elementele de identificare precizate, pentru următoarele motive:

4.3.6.1. Aspectele sesizate cu trimitere directa la obligațiile angajatorului sunt aspecte care țin de natura raportului de munca si care nu a vizat niciunul dintre criteriile prevăzute la art. 2 din OG nr. 137/200, republicata, asa ca astfel de aspecte ar fi putut fi strict de competenta instanțelor specializate sa judece conflicte si litigii de munca, daca la aceasta data între petenta si banca ar mai exista un raport de munca si care sunt exceptate de art.7 din OG nr. 137/2000 republicata;

4.3.6.2. Chiar in situația in care s-ar trece peste criteriile prevăzute de art.2 din OG 137/2000 republicata, sesizarea petentei in contradictoriu cu Banca a rămas fără obiect ca urmare a încetării raporturilor de munca cu Banca, prin acordul părților in temeiul art. 55 lit. b) din Codul Muncii, ca urmare a cererii petentei depusa in data de 11.11.2013 si aprobată de către Banca;

4.3.6.3. Scopul Ordonanței nr. 137/2000, republicata si anume acela de prevenire si sancționare a oricăror forme de discriminare coroborat cu domeniul de aplicare al ordonanței asa cum este definit in art.3 din lege nu-si găsește aplicare nici sub aspectul prevenirii si nici sub aspectul constatării vreunei contravenții la acest moment;

4.3.6.4. Aspectele sesizate si care ar avea legătura cu raportul de munca încetat sunt aspecte care intra sub incidența legislației muncii si eventuala înlăturare a posibilelor consecințe ar fi fost de competenta instanțelor comune specializate in raporturile de munca. Colegiul Director al Consiliul nemaiputandu-se pronunța pe astfel de aspecte in temeiul art.20 alin. 3), dispoziții declarate neconstituționale prin Dec. Curții Constituționale nr.997/2008;

4.3.6.5. Petiția a fost înregistrata la CNCD dupa ce petenta a fost sancționată disciplinar pentru abateri disciplinare, sancțiune pe care a contestat-o la Tribunalul Buzau-Sectia I-a Civila, Complet specializat-Conflicte de munca si asigurări sociale, contestație care a fost respinsa ca inadmisibila prin Sentința nr. 76/22.01.2014 pronunțata in dos.nr.5494/114/2013

4.3.6.6. In concluzie, se observă că petenta nu se raportează la niciun text din OG nr. 137/2000 republicata, astfel incat sa se poată analiza daca sesizarea CNCD este admisibila, cel puțin in principiu, in sensul ca nu invoca niciuna din ipotezele din Cap. II - Dispoziții speciale, secțiunile de la I la V. Aspectele sesizate sunt doar in stricta corelare cu activitatea sa depusa ca salariat si in conformitate cu prevederile Codului Muncii orice litigiu izvorât din încheierea, executarea si încetarea unui contract de munca instanța competenta este Tribunalul, cazuri exceptate potrivit art.7 din OUG.nr.137/2000 republicata. Valorile pe care le apară OG 137/2000, republicata nu se regăsesc in petiția formulata, iar aspectele sesizate nu sunt contravenții, fiind exceptate de lege.

4.3.7. Pe fondul petiției formulata de către petenta, partea reclamată consideră că susținerile petentei sunt neîntemeiate deoarece:

4.3.7.1. Desi la fiecare aspect sesizat, petenta invoca ca temei al susținerii sale texte din Codul muncii, dând aparenta ca se refera la comportamentul angajatorului, faptele pe care le prezintă sunt atribuite unei anumite persoane fizice in persoana directorului sucursalei. Chiar si asa cum sunt ele prezentate de insasi petenta au suficienta de a releva clar ca petenta a avut abateri serioase de la disciplina muncii, in special ca lucrator in casierie a unei banci. Reguli pe care normele bancare le impun in activitatea operaționala curenta sunt apreciate de petenta ca fiind fapte discriminatorii, ceea ce conduce la doua ipoteze: fie petenta nu si-a însușit nimic din regulile pe care ar fi trebuit sa le cunoască si sa le aplice, fie a formulat o petiție cu rea-credinta (alături de multe altele la alte instituții) din dorința de revanșa.

4.3.7.2. Toți salariații care lucrează in casierie sunt monitorizați in permanenta, ca urmare a specificului muncii lor, specific pe care nu mai este cazul sa-l detalieze, dat fiind faptul ca un casier este gestionar si ii sunt aplicabile prevederile legale cu privire la

gestionari, iar gestiunea sa înseamnă banii clienților băncii. Faptul ca sunt impuse anumite norme de securitate bancara, in special in casieriile unităților bancare, nu înseamnă ca salariații simt discriminații. Niciun salariat nu are dreptul sa intre in casierie cu telefon mobil sau alte aparate cu care s-ar putea filma sau fotografia, normele de securitate bancara fiind stricte din rațiuni lesne de inteles. La intrarea in casierie, potrivit acelorasi norme de securitate si de casierie, salariații nu au voie sa intre cu bunuri personale in casierie si au obligația să declare daca dețin asupra lor sume de bani, in ce suma si in ce valuta;

4.3.7.3. Orientare si suport a avut petenta si de la colegii sai, numai ca a apreciat ca suportul trebuie sa fie permanent, fara ca ea insasi sa aiba vreo obligație de a cunoaște normele si procedurile interne ale Băncii, astfel incat sa le aplice in activitatea sa;

4.3.7.4. Nu se poate trece peste aspectul ca petenta isi permite sa faca afirmații inexacte, si neadevarate (ex: arata ca de la data la care s-a întors in sucursala Buzău din Sucursala Buzău Unirii, nu ar fi avut permisiunea sa lucreze si nu a avut acces la sistemul informatic al băncii). Cum poti susține ca nu ai avut acces la sistemul informatic cand ai lucrat in casierie unde se lucrează in sistemul informatic si unde ai mai si comis o serie de abateri de la procedurile operaționale cu risc operațional direct in patrimoniul Băncii si in urma cărora ai primit sancțiune disciplinara. Abaterile grave de la disciplina operaționala săvârșite sunt considerate de petenta "incidente in sistemul informatic" dar care s-au produs doar la domnia sa si nu si la ceilalți casieri. In aceasta petiție le apreciza drept incidente, dar la cercetarea disciplinara si-a recunoscut faptele, numai ca a susținut ca de vina au fost clienții in cauza.

4.3.7.5. Nu se poate discuta de "subminarea autorității profesionale" cat timp un angajat nu respecta norme legale si proceduri interne de lucru, aplicabile pozitiei/functiei pe care o ocupa si a căror respectare face parte din fisa de atributii a postului respectiv.

4.3.7.6. Petenta susține o imaginara izolare si o motivează prin faptul ca si-a desfășurat activitatea într-un spațiu inadecvat, diferit de cel al celorlalti colegi, aspect pe care ITM-ul l-a verificat si a reținut ca aceasta lucra "intr-un birou suficient de spațios impreună cu alti 6 colegi, având comunicare vizuala permanenta cu aceștia si cu clienții" (citat din răspunsul transmis petentei de către ITM Buzău cu nr.21635/8.11.2013);

4.3.7.7. Aspectele care țin de disciplina operaționala au fost verificate de Banca Naționala a României, căreia petenta de asemenea s-a adresat. Ca urmare a sesizării transmise de petentă la Banca Naționala a României in luna octombrie 2013, având un conținut similar prezentei petiții, la nivelul Centralei Băncii a fost constituita o comisie interna, numita de Directorului General. Membrii Comisiei s-au deplasat pe data de 01.11.2013 la sediul Sucursalei Buzău pentru a derula cercetarea si analiza aspectelor semnalate de salariaata in conținutul reclamației la BNR. Cercetarea si analiza la fata locului s-a făcut si prin audierea tuturor salariaților Sucursalei Buzău cu privire la aspectele legale de posibile fapte de intimidare, tratament diferențial sau hăituire morala, iar din declarațiile date si semnate existente in dosarul de cercetare si pe care le-au transmis si Băncii Naționale a României nu exisia niciun indiciu sau element care sa certifice ceea ce petenta a reclamat (se depune intreg dosarul acestei cercetări) .

4.3.7.8. Sigur ca intr-o instituție de credit salariații sunt obligați sa cunoască si sa respecte o serie de reguli legale si procedurale, sigur ca acestea nu sunt puține, sigur ca activitatea unei instituții de credit este supusa in primul rand unor principii si criterii ca legalitate, conformitate si prudențialitate, ceea ce poate crea un anumit stress, dar acesta este specificul acestei activități si in care toți salariații sunt supuși aceluiași cadru normativ si de reglementare. Nu s-ar putea retine nici susținerea ca nu ar fi putut sesiza aceste aspecte in perioada activității ca salariat, deoarece tot in virtutea garantarii

legalității și prudențialității. Banca dispune de o procedură internă care permite salariaților să adreseze orice reclamație sau orice nemulțumire cu privire la atitudini/fapte ale superiorilor săi, sub păstrarea confidențialității numelui, către funcțiile de control intern ale băncii, în principat către funcția de audit intern care nu se subordonează conducerii executive a băncii, ci doar Consiliului de Administrație al Băncii și funcției de audit a grupului din care Banca face parte, National Bank of Greece (NBG).

Orice nemulțumire ar fi avut petenta în perioada în care a fost salariat putea fi sesizată pe această cale, funcția de control având obligația să verifice și să raporteze constatările sale către Consiliul de Administrație și NBG în vederea corectării unor astfel de situații. De ce nu a urmat petenta o astfel de procedură? Nu a cunoscut-o, așa cum nu cunoaște multe din procedurile Băncii sau nu a avut ce reclama, pentru că după ce a fost sancționată să sesizeze instanța, ITM-ul, Banca Națională a României și CNCD. Evident este dreptul sau la petiție, drept fundamental și constituțional, numai că drepturile trebuie exercitate cu buna-credință și pentru fapte și situații reale.

4.3.7.9. De altfel, doar în subsidiar și pentru a releva o anumită percepție pe care petenta o are față de orice obligație care i-ar reveni, partea reclamată menționează că în litigiul de muncă soluționat la Tribunalul Buzău ce a avut ca obiect contestația pe lăntea împotriva deciziei de sancționare, au solicitat ca instanța să aplice sancțiunea inadmisibilității pentru lipsa încercării prealabile de soluționare prin mediere, procedura obligatorie potrivit legii în materia proceselor ce au ca obiect cauze izvoind din raporturile de muncă și a cărei lipsă se sancționează cu inadmisibilitatea cererii față de reclamant. În răspunsul la întampinarea lor, petenta, reclamanta în dosarul de instanța a afirmat că nu este obligată să facă vreo încercare de mediere, deoarece medierea poate să o facă și judecătorul.

4.3.7.10. Partea reclamată consideră că pe fondul petiției aceasta este nelegală, nedovedind nicio situație de încadrat în vreo faptă și criteriu prevăzute de OG nr.137/2000 republicată și neîntemeiată pentru că aspectele care tin de derularea raportului de muncă și aspectele operaționale au fost pe rand analizate de instanța și ITM, iar pe activitatea bancară de BNR, motive pentru care solicită respingerea petiției.

4.3.8. Față de petiția redirecționată de la ITM Buzău - dos.771/2013. conexat la dos.717/2013, partea reclamată consideră că aceasta nu are obiect față de fișele de identificare individuale transmise, iar pe fond este nedovedită. ITM Buzău a atașat 3 (trei) fișe individuale, fără nicio relevanță și care nu susțin petiția din dos.nr. 717/2013, deoarece:

- O fișă este întocmită de petentă, fișă ce nu mai prezintă nicio relevanță față de faptul că aceasta a formulat o petiție separată, petiție ce formează obiectul dosarului 717/2013 și în care au prezentat mai sus punctul de vedere, petenta fiind una și aceeași persoană cu cea care a completat această fișă:

- O a doua fișă este întocmită de reclamată 1 care de asemenea nu prezintă relevanță deoarece nici nu releva vreun indiciu de discriminare, dar aceasta este la randu-i persoana reclamată în dos. Nr. 717/2013;

- Și în sfârșit o a treia fișă a numitei unei colege, fișă din care rezulta exact contrariul, și anume că singura persoană care ar avea un comportament incorect față de salariați este însăși petenta care „și consumă timpul cu reclamații la adresa tuturor colegilor”.

În adresa prin care ITM Buzău a investit Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, adresa nr.21367/8.11.2013 se menționează că „în fișele de identificare a fost semnalat un comportament discriminatoriu din partea unor colegi și sefi”. Din lecturarea fișelor se desprinde cu claritate că direcționarea către CNCD a fost făcută fie superficial, fie din eroare, având în vedere faptul că efectiv presupusele "semnalări de comportament discriminatoriu" din aceste fișe nu există și că atare sesizarea ITM Buzău

catre CNCD este fara obiect. Partea reclamată anexează înscrisuri în susținerea punctului de vedere.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există un criteriu care a stat la baza tratamentului invocat și nici o situație comparabilă.

5.2.1. În drept, 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. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
 - Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
 - Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că la baza tratamentului diferențiat se invocă categoria profesională a petentei. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu poate fi reținut criteriul categoriei profesionale a petentei, neexistând o situație comparabilă. Totodată Colegiul director reține că nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat, petenta neîndeplinindu-și sarcinile de serviciu conform procedurilor băncii, având abateri de la disciplina muncii ca

lucrător în casieria băncii, reguli pe care normele bancare le impun în activitatea operațională curentă, reguli apreciate de petenta ca fiind fapte discriminatorii.

5.2.4. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. 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, în termen de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

PANFILE ANAMARIA - membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.

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.