



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 42  
din data de 30.01.2013**

**Dosar nr. 147/2012**  
**Petiția nr. 2015/24.04.2012**  
**Petenți: C.V.**  
**Reclamat: Jerry's Pizza**

**Obiect:** desfacerea contractului individual de muncă încheiat în perioada de probă, pe motivul nerespectării Regulamentului de ordine interioară al societății.

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

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

**I.1.1 C.V.**

**I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.1.3 Jerry's Pizza prin reprezentant domnul A. G. D.**

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

2.1 Petentului i s-a desfăcut contractul individual de muncă încheiat pentru perioada de probă, pe motivul nerespectării unui Regulament intern, ca angajații de sex feminin ori masculin să poarte unghii scurte și curate, fără lac pe unghii, unghii false etc. În speța de față petentul fiind de o altă orientare sexuală, invocă faptul că, persoanelor de sex feminin le era permis să poarte unghii și lac pe acestea pe când lui nu.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.3540.25.07.2012, a fost citat domnul C.V. în calitate de petent, pentru data de 04.09.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3540.25.06.2012, a fost citată societatea *Jerry's Pizza* prin reprezentant domnul A.G.D. în calitate de reclamată, pentru data de 04.09.2012. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

4.1 Petentul susține faptul că lucrează la un call center din cadrul societății părții reclamate, pentru luarea comenzilor de la clienți. Postul în care își desfășura activitatea petentul, nu necesita interacțiunea față în față cu clienții ori cu persoanele care lucrează în zona de preparare a produselor. “Singurul contact cu acea zonă din incinta unde îmi desfășor activitatea, se produce când intru în camera call center venind la locul de muncă și când o părăsesc la plecarea acasă”. Menționez că printre condițiile regulamentului intern se stipulează că, angajații trebuie să își poarte unghiile curate, fără oja sau alte aplicații pe unghii.

4.2 “Noi cei din call center avem repartizată o cameră separată de spațiul în care se prepară produsele, astfel, se aplică această solicitare și nouă, deși nu avem nicio legătură cu procesul tehnologic”. “Din câte am înțeles de la colegii mei, pentru o parte dintre ei, persoane de sex feminine în speță, s-a menționat că pot veni cu oja pe unghii, acel paragraph nu s-ar fi referit la cei din call center, având o cu totul altă activitate “.” ....chestiune pe care o consider pur subiectivă, întrucât un regulament ar trebui aplicat tuturor dacă există în vigoare, lucruri nespecificate în contractul de muncă, nefiind practice valide “. “Pentru că și mie îmi place să port oja, cu precădere nuanțe închise, s-au iscat diverse discuții, reacții printre colegii care lucrează în aceeași unitate, dar nu în call center; ”...glumițe de prost gust, refuzul întoarcerii salutului și amenințări la intergritatea mea corporală “.

Potentul declară că managerul său direct într-o privință la înțeles situația lui, precizând că din punctual lui de vedere nu este o problemă, având în veder că este un angajat care își face treaba bine, dar că, trebuie să se conformeze cerințelor și să se comporte ca un “băiat”. La respectivul răspuns “Am replicat că nu mă voi conforma cerințelor...sunt un homosexual care nu își ascunde orientarea sexuală, majoritatea angajaților știind de mine, n-am făcut un secret din asta”. “După această discuție a doua zi am revenit la serviciu, bineînțeles cu oja pe unghii, în momentul în care am pătruns în call center, mi s-a comunicat că s-a luat o nouă decizie și că toți angajații din call center nu vor mai veni cu oja pe unghii....”.”...managerul meu direct a sunat să verifice dacă eu am venit sau nu cu oja pe unghii la muncă și când i s-a confirmat că am venit, m-a abordat telefonic, amenințându-mă că dacă nu am depășit perioada de probă din punct de vedere legal, voi fi concediat, țipând la telefon că nu este o discriminare... „. Potentul susține că celorlalți colegi de call center nu au fost abordați la telefon, nu au fost obligate să se conformeze regulamentului intern și nu au fost amenințate cu concedierea....”. “Ținând seama că managerul meu a precizat că i s-a atras atenția de mai sus! consider că discriminarea nu a fost făcută de o singură persoană din interiorul companiei”.

##### **Susținerile părții reclamate**

4.3 Partea reclamată arată că societatea reclamată, are un “Regulament de ordine interioară care este adus la cunoștința salariaților la angajare, aceștia semnând de luare la cunoștință a prevederilor acestui regulament”. „Petentul a semnat și a citit regulamentul în data de 25.01.2012.

Regulamentul de ordine interioară la anexa 5-Manualul de Orientare a Noilor Angajați, cap. 5 la punctul B prevede că „unghiile vor fi scurte și perfect curate, fără lac de unghii”. Întrucât call center-ul unde și-a desfășurat activitatea petentul se află în cadrul unui punct de lucru în care are loc și prepararea produselor alimentare pe care societatea noastră le comercializează, s-au impus aceleași norme de igienă peste tot. În data de 21 aprilie 2012, Coordonatorul call center-ului A.H. a verificat telefonic dacă angajații s-au conformat anunțurilor de a nu mai folosi lac de unghii din data de 19 aprilie. Aceasta i-a confirmat că s-au conformat cu excepția a doi angajați C.V.și S.C., cu mențiunea că angajat S.C., nu a fost în data de 20 aprilie la serviciu, iar când i s-a solicitat să nu mai poarte lac de unghii a fost de acord să se conformeze.

4.4 Refuzul petentului de a se conforma Regulamentului de ordine interioară adus la cunoștința coordonatorului call center A.H.în ziua de 20 aprilie 2012 cât și în ziua de 21 aprilie este confirmat și de petent în plângerea sa, însă motivațiile sale nu corespund realității.

4.5 Până în data de 24 aprilie 2012, petentul se afla în perioada de probă, perioadă în care se verifică aptitudinile salariaților inclusiv prin prisma adaptării și compatibilității acestora cu mediul și regulile organizaționale. În raport cu dispozițiile art. 31 alin 3) din Codul muncii *„Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”*. Pe de altă parte, în această situație având în vedere refuzul explicit al angajatului de a se conforma regulilor adoptate, angajatul continuând să vină cu oje pe unghii, în contextul atenționării tuturor angajaților, denotă clar o inadaptare și o incompatibilitate cu mediul și regulile organizației.

4.6 Petentul afirmă că a avut parte de un tratament diferit datorită faptului că este de sex masculin și de o altă orientare sexuală, afirmație nedovedită și nefondată. Toți angajații indiferent de sex au fost avertizați în privința respectării Regulamentului de ordine interioară și s-au conformat, cu excepția petentului.

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

5.1 Colegiul director al C.N.C.D. reține că petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentului i s-a desfăcut contractul de muncă în perioada de probă, pe motivul nerespectării unei conduite de igienă(unghii fără oje la mâni).

În scopul clarificării unor aspecte ce privesc obiectul petiției, Colegiul director a dispus investigații la fața locului.

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, petentul a susținut următoarele:

- a lucrat la S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. din luna ianuarie 2012 până în data de 23.04.2012, când a fost informat telefonic de șefa sa, A.H., că nu a trecut

perioada de probă; nu a primit notificarea de încetare a perioadei de probă până la momentul purtării prezentei discuții, fiind anunțat că o va primi împreună cu drepturile salariale în data de 12.05.2012;

- a venit la locul de muncă cu oă aplicată pe unghii la aproximativ o lună după angajare; până în luna aprilie nu i-a atras nimeni atenția cu privire la acest aspect;

- vineri, 20.04.2012, A.H. i-a comunicat să nu mai vină cu oă pe unghii, motivând că este dorința unui superior; cu această ocazie i-a replicat A. H. că nu se conformează respectivei reguli decât dacă se aplică și colegelor sale;

- sâmbătă, 21.04.2012, A.H. a sunat la locul de muncă (nefiind prezentă în acea zi) și l-a amenințat telefonic că nu-i va încheia un contract pe perioadă nedeterminată dacă se află încă în perioada de probă, din cauza faptului că nu și-a șters oja de pe unghii; în aceeași zi a fost postat pe ușa de la Call center un anunț prin care s-a interzis purtarea ojei pe unghii la locul de muncă;

- A.H. l-a anunțat tot telefonic că a fost concediat; ca urmare în aceeași zi s-a deplasat la punctul de lucru unde a predat uniforma;

- sâmbătă, 21.04.2012, unele colege au venit la serviciu cu oă pe unghii, însă numai el a suferit consecințe din cauza acestui fapt;

- consideră că orientarea sa sexuală precum și faptul că este de gen masculin au stat la baza discriminării sale. În data de 10.05.2012 membrii echipei de investigație au încercat contactarea telefonică a martorilor petentului, însă numai dl. B. L. a răspuns la telefon. Fiindu-i prezentat motivul contactării, dl. B.L. a susținut că este de acord să dea o declarație scrisă în sprijinul afirmațiilor d-lui C. V., urmând ca în data de 14.05.2012 ne comunice o dată pentru întâlnirea cu echipa de investigație. Până la data întocmirii prezentului raport de investigație dl. B. L. nu a contactat membrii echipei de investigație și nici nu a mai răspuns la telefon.

Echipa de investigații s-a deplasat la sediul S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. din incinta ....

La fața locului echipa de investigații a purtat discuții cu următoarele persoane:

- dl. A.G.D.– administrator;
- d-na D. E. – inspector resurse umane;
- dl. A. P. – Operations manager.

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, domnul A.G.D.a susținut următoarele:

- în urma discuțiilor purtate cu subordonații săi a reieșit că petentul nu a respectat prevederile Manualului de orientare a noilor angajați (MONA) din Anexa 5 a Regulamentului de Ordine Interioară în ceea ce privește ținuta la locul de muncă prin prezentarea la serviciu cu lac aplicat pe unghii, sfidând indicațiile managerului său direct precum și prevederile ROI;

- conform Regulamentului de Ordine Interioară, angajaților de sex feminin nu le este permis accesul cu oă pe unghii la locul de muncă; deși nu este menționat în mod expres, aceeași regulă se aplică și angajaților de sex masculin;;

- din punctul său de vedere consideră că incidentul dintre cei doi angajați ai săi reprezintă un conflict de muncă obișnuit și nu a avut la bază orientarea sexuală a petentului
- personal nu a cunoscut orientarea sexuală a petentului până în momentul în care a primit petiția de la C.N.C.D. în data de 07.05.2012;
- prelungirea contractului individual de muncă al angajaților aflați în perioada de probă este la latitudinea managerului direct al acestora;
- S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. are o atitudine și o politică de nediscriminare atât la adresa angajaților cât și a clienților;
- nu cunoaște dacă alți angajați din punctul de lucru din strada ., nr. ., au venit la locul de muncă cu lac aplicat pe unghii, cea mai în măsură să dea astfel de informații fiind doamna A.H.;
- în punctul de lucru din strada ., nr. ., își desfășoară activitatea livratori, preparatori și operatori Call center într-un spațiu redus ca dimensiuni, astfel că prevederile R.O.I. se aplică uniform pentru toți angajații.

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, doamna D. E. a susținut următoarele:

- în data de 23.04.2012 a fost înștiințată prin e-mail de doamna A.H. că domnul V. C. nu corespunde cerințelor firmei și că l-a informat pe acesta de încetarea raporturilor de muncă începând cu data de 21.04.2012;
- nu a putut întocmi notificarea pentru încetarea perioadei de probă pentru că dl. A.G.D. era plecat din țară și nu desemnase pe nimeni în locul său; acesta s-a întors la serviciu în data de 03.05.2012, informându-l despre situația apărută în data de 07.05.2012; notificarea a fost întocmită în data de 09.05.2012 și a fost înmănată domnului V. C. împreună cu drepturile salariale pentru luna aprilie; dl. A.G.D. a hotărât ca data de 04.05.2012 să constituie momentul încetării raporturilor de muncă pentru dl. V. C.; acesta urmează să primească în luna iunie drepturile bănești convenite pentru cele 4 zile din luna mai;
- nu a primit niciodată referate din partea doamnei A.H. cu privire la comportamentul domnului V. C.;
- nu au existat sesizări ale angajaților cu privire la modul de management al doamnei A.H..

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, domnul A. P. a susținut următoarele:

- efectuează în mod regulat controale sau vizite de lucru la punctele de desfacere; în perioada ianuarie - aprilie 2012 s-a deplasat de câteva ori la punctul de lucru din strada ., nr. . astfel că îl cunoaște vag pe domnul V. C.;
- cu ocazia controalelor verifică respectarea regulamentelor interne de către angajați;
- din cauza unor nemulțumiri ale unor angajați de la punctul de lucru din strada . nr. ., legate de faptul că unii angajați nu respectă regulile de igienă, a efectuat o vizită la fața locului; cu această ocazie a constatat că mai mulți angajați au unghiile date cu oja, însă nu-și aduce aminte să fi observat faptul că dl. V. C. ar avea unghiile date cu oja; ca urmare a constatărilor sale, le-a atras atenția celor doi șefi ai unității că salariații trebuie să se conformeze Regulamentului de Ordine Internă, în special în ceea ce privește prezența la locul de muncă cu lac/oja

aplicat/ă pe unghii;

- nu cunoștea orientarea sexuală a domnului V. C. și nici nu a spus vreodată că acesta ar fi satanist;
- politica S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. nu este una discriminatorie la adresa angajaților și a clienților;
- anunțul privind interzicerea aplicării de lac pe unghii a fost postat din inițiativa managerilor punctului de lucru.

În continuarea verificărilor echipa de investigație s-a deplasat la punctul de lucru al S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. din str. . nr. ., unde a purtat discuții cu următoarele persoane:

- d-na A.H. – manager Call Center;
- d-na V.M. – operator;
- d-na G. A. – operator.

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, doamna A.H. a susținut următoarele:

- până în momentul vizitei de lucru a domnului A. P., mai mulți angajați din subordinea sa veneau la serviciu cu unghiile făcute cu oă printre care și dl. C. V.;

- în data de 19.04.2012 dl. A. P. a efectuat o vizită de verificare la punctul de lucru al S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. din str. . nr. ., ocazie cu care i-a atras atenția asupra faptului că unii angajați din Call Center nu respectă Regulamentul de Ordine Interioară, aceștia venind cu unghiile făcute cu oă; pe cale de consecință, în data de 20.04.2012 a comunicat verbal tuturor angajaților prezenți să respecte R.O.I., iar pentru cei care lipseau (dar nu numai), în data de 21.04.2012 a solicitat postarea unui anunț în Call Center prin care se interzicea venirea cu oă pe unghii la locul de muncă;

- în momentul în care i-a atras atenția d-lui C.V. să nu mai vină cu unghiile făcute (în data de 20.04.2012), acesta i-a reproșat faptul că decizia sa ar fi influențată de colegii din unitate (de la secția preparare), motiv pentru care nu este de acord;

- sâmbătă, 21.04.2012, fiind liberă, a discutat telefonic cu șeful de tură, doamna S. C., întrebând cu această ocazie dacă angajații s-au conformat solicitării sale și a domnului A.P.; astfel, a aflat că o parte din angajații care nu fuseseră la serviciu vineri, 20.04.2012, au venit cu oă pe unghii pentru că nu aflaseră indicațiile sale, însă au fost de acord să se conformeze; dl. V. C. deși fusese prezent vineri când făcuse anunțul verbal, a continuat să vină cu oă pe unghii și sâmbătă, și ca urmare i-a transmis telefonic că nu are o atitudine potrivită unui angajat aflat în perioadă de probă și că raporturile sale de muncă cu societatea vor înceta; tot în aceeași zi s-a logat de acasă și a printat anunțul care a fost postat pe ușa de la Call center;

- luni, 23.04.2012, a verificat dacă dl. V. C. mai este în perioada de probă și a decis să încheie colaborarea între firmă și acesta, după care l-a contactat telefonic și i-a transmis faptul că raporturile sale de muncă cu societatea încetează; în aceeași zi dl. V. C. a venit și a predat uniforma de lucru, însă nu la solicitarea sa expresă;

- încetarea raporturilor de muncă nu are nicio legătură cu orientarea sexuală sau cu genul domnului V. C.;
- nu a deranjat-o faptul că petentul obișnuia să-și facă unghiile cu oă pentru că altfel i-ar fi atras atenția chiar din luna februarie (momentul când acesta a venit prima oară cu oă pe unghii).

*La solicitarea echipei de investigație, doamna A.H. a prezentat în scris un punct de vedere cu privire la aspectele sesizate de dl. C.V.(anexat).*

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, doamna V. A. M. a susținut următoarele:

- lucrează în Call center de aproximativ 5 luni;
- cunoștea orientarea sexuală a colegului său V. C.;
- nu consideră că doamna A.H. l-a nedreptățit pe dl. V. C. din cauza orientării sale sexuale;
- a venit la locul de muncă cu oă pe unghii până la data în care s-a făcut anunțul privind interzicerea acestui lucru; ulterior, atât ea cât și colegii săi s-au conformat indicațiilor venite din partea conducerii..

În continuarea verificărilor, în data de 25.05.2012, echipa de investigație a revenit la punctul de lucru al S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L. din str. nr., pentru continuarea discuțiilor cu angajații din subordinea d-nei A.H..

În data mai sus menționată reprezentanții C.N.C.D. a purtat discuții cu următoarele persoane:

- doamna A.H. – manager Call Center;
- d-ra P. T. – lucrător comercial;
- d-ra S. D. – lucrător comercial;
- d-ra B. I. – lucrător comercial;
- d-ra D. A. – lucrător comercial.

D-na A.H. a susținut că nu au mai existat situații în care un angajat aflat în perioada de probă să fie concediat, ci doar cazuri în care aceștia au plecat de bună voie prin demisie.

Totodată aceasta a mai precizat că d-ra A. A. nu mai lucrează în cadrul S.C. Jerry's Pizza Nord S.R.L., d-ra S. C. se află în concediu și nu este disponibilă pentru discuții, iar dl. B. L. se află în sesiune și are un program creat special pentru a-și putea susține examenele.

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație d-ra P. T. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Jerry's Pizza de aproximativ 1 an și 6 luni;
- în momentul angajării a semnat Regulamentul de Ordine Interioară; întrebând-o pe A.H. despre prevederile legate de ținuta la locul de muncă, aceasta a precizat că ele nu se aplică și pentru personalul din Call Center;
- în ceea ce o privește pe șefa sa, consideră faptul că A.H. nu a făcut niciun fel de diferență între subordonați, având un comportament normal și nediscriminatoriu la adresa acestora;
- spre sfârșitul lunii aprilie a fost afișat pe ușa de la Call Center un anunț prin care se interzicea venirea la locul de muncă cu lac pe unghii; respectivul anunț a rămas lipit pe ușă, în mod constant, de la momentul afișării și până în prezent; de

la acea dată niciunul dintre angajații din Call Center nu a mai venit la serviciu cu oă pe unghii;

- până în momentul postării anunțului nu i-a atras nimeni atenția asupra faptului că vine la locul de muncă cu oă aplicată pe unghii;
- consideră faptul că V. C. își îndeplinea cu succes sarcinile de serviciu;
- în prezența sa nu i-a făcut nimeni observații, de orice fel, lui V. C.;
- în luna aprilie, în urma unei discuții avute în biroul A.H., V. C. i s-a confesat legat de faptul că aceasta i-a interzis să mai vină la serviciu cu unghiile făcute cu oă;
- bănuia că V.C. are altă orientare sexuală deoarece acesta și-a schimbat culoarea părului de câteva ori pe parcursul perioadei de probă și a venit chiar și cu oă pe unghii; din observațiile proprii, A.H. nu a părut deranjată de aceste aspecte;
- nu cunoaște alte situații în care un angajat aflat în perioada de probă să fie concediat (în general se pleacă prin demisie).

*D-ra P. T. nu a dorit să dea o declarație scrisă cu privire la cele declarate membrilor echipei de investigație.*

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, d-ra B. I. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Jerry's Pizza de aproximativ 7 luni;
- consideră faptul că V. C. a fost un angajat foarte bun; din punctul său de vedere nu au existat motive întemeiate pentru ca acesta să fie concediat;
- a venit de mai multe ori la serviciu cu oă pe unghii fără a i se atrage atenția asupra acestui fapt; din momentul postării anunțului cu privire la interzicerea purtării de oă pe unghii la locul de muncă nu a mai venit la serviciu cu unghiile făcute;
- anunțul privind interzicerea venirii la locul de muncă cu lac pe unghii a rămas postat pe ușă, în mod constant, de la momentul afișării și până în prezent;
- consideră că cineva din afara punctului de lucru a fost nemulțumit de faptul că V. C. vine cu unghiile făcute, ceea ce a avut drept consecință interzicerea aplicării lacului/ojei pe unghii pentru toți angajații din Call Center.

*D-ra B. I. nu a dorit să dea o declarație scrisă cu privire la cele declarate membrilor echipei de investigație.*

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, d-ra A. D. a susținut următoarele:

- lucrează în cadrul Jerry's Pizza din anul 2005;
- a venit de mai multe ori la serviciu cu oă pe unghii fără a i se atrage atenția asupra acestui fapt; din momentul postării anunțului cu privire la interzicerea purtării de oă pe unghii la locul de muncă, s-a conformat; anunțul respectiv a rămas postat pe ușă, în mod constant, de la momentul afișării și până în prezent;
- din punct de vedere profesional V. C. s-a dovedit a fi un angajat și un coleg foarte bun;
- consideră că cineva din afara punctului de lucru (probabil un superior) a luat decizia de a interzice angajaților din Call Center aplicarea lacului/ojei pe unghii deoarece respectiva decizie a intervenit imediat după un control intern;



- măsura concedierii lui V. C. i se pare prea drastică raportat la faptul că acesta s-a prezentat la serviciu cu oje pe unghii;
- nu cunoaște situații în care un angajat aflat în perioada de probă să fie concediat, ci doar cazuri în care aceștia și-au dat demisia.

5.2 Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza *Bilka Kaufhaus*, paragraf.31; cauza C-33/89 *Kowalska* [1990] ECR I-2591, paragraf. 16; cauza C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297 paragraf. 15; cauza C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, paragraf. 16; cauza C-127/92, *Enderby* [1993] ECR 673 paragraf. 16.)

5.3 Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.4 Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată,

5.5 Colegiul observă că un asemenea raport de cauzalitate nu poate fi stabilit în prezenta speță. În cauză nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 a constituit o formă de discriminare. Regulamentul din manualul de orientare al noilor angajați și adus la cunoștința lor, încă din anul 2007, prevede la Cap. V "Imaginea noastră", lit c) "prin *ținuță și uniformă*, .....băieții să poarte mâinile curate iar unghiile scurte

și curate”, iar fetele “.....să poarte unghii scurte și curate, fără lac de unghii și unghii false”.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se poate constata o legătură de cauzalitate între fapta de discriminare și criteriul invocat potrivit de art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000.

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) C.V.loc.

b) Jerry's Pizza prin reprezentant domnul A. G. D., loc..

#### **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 de la data primirii, 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:**

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

PANFILE ANAMARIA-Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Intocmit și redactat R. O.

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