



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 562 din 11.09.2019

Dosar nr.: 326/2017

Petiția nr.: 5810/02.11.20173476/27.06.2017

Petentă: .

Reclamat : . în calitate de Director financiar al societății comerciale România
Hypermarche SA

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1..

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. . – în calitate de Director financiar al societății comerciale România Hypermarche SA
(hipermachetul Cora) – .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, având funcția de controlor de gestiune în cadrul societății comerciale România Hypermarche SA (hipermachetul Cora), sesizează cu privire la discriminarea și hărțuirea sa la locul de muncă săvârșită de partea reclamată ce deține funcția de Director financiar al societății unde este angajată. Aceasta justifică formularea sesizării prin neacordarea bonusurilor și creșterii salariale la același nivel cu colegii săi și prin obligarea utilizării tichetelor de masă numai în cadrul rețelei de magazine CORA.

III. Procedura de citare

4. În temeiul dispozițiilor art.20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) părțile au fost citate prin adresele nr. 3476/05.10.2017 și nr. 5158/05.10.2017, pentru data de 30.10.2017, ora 9,30 la sediul instituției.

5. Părțile au fost absente la termenul de audieri.

6. Partea reclamată a solicitat prin adresa nr. 5701/27.10.2017 acordarea unui alt termen pentru că este plecat din țară, cerere ce a fost încuviințată.

7. Prin adresa nr. 210/17.01.2018 a fost dispusă recitarea părților pentru data de 06.02.2019, ora 9,30.

8. La termenul din data de 06.02.2018, doar reclamatul a fost prezent.

9. Procedura se consideră legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Sușținerile petentei

10. Petenta, având funcția de controlor de gestiune în cadrul societății comerciale România Hypermarche SA (hipermarchetul Cora), sesizează cu privire la discriminarea și hărțuirea sa la locul de muncă săvârșită de partea reclamată ce are funcția de Director financiar al societății unde este angajată. Aceasta justifică formularea sesizării prin neacordarea bonusurilor și creșterii salariale la același nivel cu colegii săi și prin obligarea utilizării tichetelor de masă numai în cadrul rețelei de magazine CORA.

11. În vederea susținerii sale, petenta enumeră și alte aspecte pe care angajatorul său le face și prin care aceasta se simte discriminată. Dintre aceste fapte aceasta enumeră: reproșuri că nu muncește la fel de mult ca și colegii săi, faptul că i se transmite prin intermediu șefei sale că salariul este prea mare, iar angajatorul nu poate majora salariile colegilor săi care muncesc mai mult, este urmărită permanent când sosește la birou și ce face în timpul programului și reproșul că a plecat și nu a anunțat angajatorul, petenta suferind de afecțiuni medicale grave cunoscute părții reclamante, motivul plecării fiind recuperarea sa medicală.

12. Prin adresa nr. 1331/12.03.2018, petenta a depus concluzii scrise prin care răspunde punctului de vedere formulat de partea reclamată. Astfel aceasta susține următoarele:

- Fata de excepția tardivității invocate de pentru faptele anterioare datei de 23.06.2016 se impune respingerea acestei excepții întrucât, reclamatul citează incomplet o serie de aspecte invocate de aceasta în plângerea formulată, acesta se rezumă la o citare incompletă cu privire la modalitatea și periodicitatea producerii respectivelor fapte pe care subsemnata le-a reclamat prin intermediul plângerii depuse. Petenta subliniază că **este indubitabil faptul ca pot exista fapte continue de discriminare, acestea desfășurându-se în mod constant și nefiind vorba despre un incident unic, izolat din punct de vedere temporal. Petenta subliniază a stfel** caracterul continuu al faptelor de discriminare la care a fost supusă.

- Cu privire la excepția văditei necompetente a CNCD invocată de către reclamant, petenta **subliniază din nou faptul că în cadrul relațiilor de muncă funcționează sau ar trebui să funcționeze principiul egalității de tratament față de toți salariații, iar orice formă de discriminare directă sau indirectă fata de un salariat bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală este interzisă. În acest context, petenta susține că s-a interpretat ca o situație de discriminare după criteriul sexului este reprezentată de orice comportament care are ca scop crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată ori influențarea în mod negativ a persoanei angajate**, în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură.

- Cu privire la excepția obiectului vădit nefondat al petiției, petenta solicită respingerea acesteia de către CNCD, având în vedere că aceasta în realitate se întemeiază pe un argument de fond. Trecând peste încadrarea acestor susțineri drept "excepții", aceasta precizează că a invocat în concret și în mod expres în cuprinsul petiției formulate cel puțin 2 criterii de discriminare, respectiv criteriul sexului, criteriul bolii.

- Cu privire la tichetele de masă acordate a căror utilizare este limitată doar la o serie de unități care nu intra în concurența directă cu angajatorul ori nu intra în sfera de interes a acestuia, aceasta consideră că se circumscrie criteriului "*precum și orice alt criteriu care are ca scop sau ca efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii*

ale vieții publice". In mod practic, se restrânge dreptul său de a achiziționa o serie de bunuri elementare, inclusiv hrana, de la unitati care ar genera o concurenta pentru compania in care activez.

13. Petenta în cuprinsul aceluiași concluzii scrise precizează:

- Referitor la faptele de hărțuire la care a fost supusa, acesta subliniază că partea reclamată a manifestat in mod permanent si constant o atitudine ostila, monitorizandu-o în mod continuu, aruncând priviri insistente și pline de subînțeles, interpretând în mod total greșit aspectele referitoare la prezenta în cadrul programului de lucru, așa cum a descris în petiție.

- Referitor la majorările salariale si valoarea bonusurilor

Activitatea profesionala desfasurata de petentă i-a obligat pe angajatorii săi să îi acorde un bonus, fiind conștient și probabil de faptul că neacordarea niciunui fel de bonus ar fi demonstrat în mod indubitabil discriminările la care este supusă in comparație cu colegii săi. Cu toate acestea, desi i-a fost acordat un bonus, petenta se consideră discriminată, intrucât i-a fost acordat un bonus cu o valoare inferioara fata de cel incasat de colegii săi. Totul a culminat în luna iunie 2017 când reclamatul a amenintat-o că nu o să îi mai plăteasca salariul, aspect care a determinat-o să înregistreze si petitia la CNCD.

- Referitor la tichetele de masa acordate

Astfel cum a explicat si în cadrul petiției formulate, desi inițial, în calitate de salariați beneficia de tichete de masa pe suport de hârtie, în cursul anului 2016 politica a fost schimbată, în sensul în care tichetele de masă i-au fost acordate sub forma unui card bancar, utilizarea acestuia fiind limitată numai la unitati care nu intra în concurență cu rețeaua Cora. În concret, desi exista o listă conținând o serie de unități partenere în care se poate utiliza acest tip de card, se va putea observa ca acestea nu au același tip de activitate cu rețeaua Cora, astfel ca sediul societății din ..., aceasta nu își poate achiziționa bunuri elementare sau hrana cu acest card din lanțurile de magazine care desfasoara același tip de activitate ca si Cora (ex. Carrefour; Kaufland; Lidl; Megalmage; Auchan), astfel încât pentru achiziționarea bunurilor elementare si hranei petenta este obligată să utilizeze acest card numai în rețeaua magazinelor Cora, rețea care practica preturi superioare în comparație cu alte lanțuri de unitati din aceeași categorie (ex. Carrefour; Kaufland; Lidl; Megalmage; Auchan).

14. Petenta reamintește istoricul medical al său în cuprinsul acestor concluziile scrise depuse.

15. **În finalul concluziilor petenta solicită în mod respectuos respingerea excepțiilor și apararile formulate de reclamat în cuprinsul punctului de vedere transmis, constatarea faptelor de discriminare la care este supusă și să fie luate măsurile ce se impun, respectiv sancționarea contravențională a persoanei reclamate.**

16. In dovedirea susținerilor sale, aceasta înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri atașând următoarele documente: Copie CI petentă; Contractul individual de munca al subsemnatei împreuna cu toate actele adiționale; Fisa postului petentei aferenta postului de Controlor gestiune administrator baze date Lisa; Certificat de concediu medical din noiembrie 2015, cod diagnostic 181 (tumora lipotamoatasa benigna); Raport medical din 28.02.2017 ca urmare a efectuării intervenției chirurgicale; Scrisoare medicala din 09.02.2017 ca urmare a montării aparatului gipsat la nivelul mâinii stângi; Certificat de concediu medical din ianuarie 2017, cod diagnostic 202 (tumora cu alte localizari si neprecizata, cu evoluție imprevizibila si necunoscuta); Certificat de concediu medical din februarie 2017, cod diagnostic 202 (tumora cu alte localizari si neprecizata, cu evoluție imprevizibila si necunoscuta); Certificat de concediu medical din februarie 2017, cod diagnostic 921 (fractura); Certificat de concediu medical din martie 2017, cod diagnostic 921 (fractura); Certificat de concediu medical din

martie 2017, cod diagnostic 921 (fractura);Certificat de concediu medical din aprilie 2017, cod diagnostic 921 (fractura);Bilet de externare din 02.02.2017 in care se poate observa tot istoricul medical al subseminatei;Scrisoare medicala din 09.02.2017 ca urmare a montării aparatului gipsat;Exemple de bonuri fiscale din rețeaua Megalmage; Kaufland; Carrefour; Lidl în care se poate observa ca tranzactia cu tichetul de masa sub forma de card bancar oferit de Cora este respinsă în aceste magazine;Captura ecran sms care atestă că tranzacția cu tichetul de masa sub forma de card bancar oferit de Cora este respinsă;

17.În drept, petenta își întemneiază susținerile pe prevederile art. 2 - 9 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 republicata, precum și la prevederile art. IX - X din Regulamentul intern aplicabil la nivelul rețelei Cora.

Susținerile reclamatului

18.Partea reclamată a transmis în data de 13.02.2019 un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 804/13.02.2018 prin care a susținut următoarele:

-petenta este angajată a ROMÂNIA HYPERMARCHE SA în cadrul Departamentului Financiar, în funcția de controlor de gestiune, potrivit contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 1453/11.04.2005 în registrul de evidență al salariaților (**Anexa 1**).Potrivit fișei de post (**Anexa 2**), petenta are rolul de a realiza setări și parametrări în LISA și BO, formare și suport în LISA și BO în calitate de admin pentru utilizatori, realizare de verificări și rapoarte în principal în LISA dar și în alte sisteme, conform specificului de control gestiune. Petenta trebuia să salveze facturile și să le exporte în SAP. în cadrul raporturilor ierarhice salariații are ca superior direct pe Șeful Serviciului Control Gestiune, are relații funcționale cu tot personalul departamentului Financiar și cu toate celelalte departamente/servicii din societate și obligația de raportare și furnizare date către Șeful Serviciului Control Gestiune și Directorul Financiar.Pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, contractul individual de muncă al petentei a fost modificat (**Anexe 3-6**) după cum urmează:

- a) Actul adițional nr. 2/1.03.2006 de modificare a salariului brut de la 2.642 lei la 3.170 lei;
- b) Actul adițional nr. 353/1.03.2013 de modificare a salariului brut de la 5.261 lei la 5.366 lei;
- c) Actul adițional nr. 1/1.11.2013 cu privire la introducerea cauzei de confidențialitate;
- d) Actul adițional nr. 9/10.10.2017 de modificare a locului muncii al salariatei, ca urmare a cererii acesteia privind prestarea muncii la domiciliu (**Anexa 7**).

19. Prin decizia de sancționare nr. 3307/21.07.2014 (**Anexa 8**), salariatei i s-a aplicat sancțiunea avertismentului scris, iar decizia angajatorului nu a fost contestată în instanță de petentă. Prin cererea adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, petenta invocă, în principal, trei critici, respectiv:

- hărțuirea sexuală (prin priviri insistente)
- discriminare la locul de muncă (prin neacordarea de majorări salariale/prime)
- folosirea tichetelor de masă numai în cadrul Cora

20. Potrivit dispozițiilor art. 21 din Procedură internă din 11 aprilie 2008 de soluționare a petițiilor și sesizărilor, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul **în termen de un an** de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Față de această prevedere legală, partea reclamată consideră că aceasta a luat la cunoștință odată cu producerea acestora..Partea reclamată subliniază câteva exprimări ale petentei care face referire la evenimente „de cel puțin 2 ani”, „în ultimii 3 ani”, „în cursul anului 2015”, „am găsit în continuare aceeași rezistență ca în ultimii 2-3 ani”, „astfel încât acum mi s-a spus în urma evaluării profesionale individuale că nu merit să mi se acorde nicio primă pentru anul 2016”, iar **față de aceste aspecte invocă excepția tardivității** conform dispozițiilor art.21 Procedură și având în vedere chiar susținerile petentei.

21. Partea reclamată în același punct de vedere, raportându-se la dispozițiile art.2, alin.1 din OG nr. 137/2000 și dispozițiile art. 223, alin.1 din Codul penal față de modul cum a fost formulată petiția **invocă excepția necompetenței CNCD cu privire la hărțuirea** reclamată de petentă în sesizarea formulată.

22. De asemenea, partea reclamată **invocă excepția obiectului vădit nefondat al petiției**, precizând faptul că :

- petenta nu a comunicat criteriul de discriminare a sa, cunoscut fiind că acesta este unul dintre elementele de bază ale unei fapte de discriminări .

- diferența de tratament trebuie să aibă la bază oricare criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare. Afirmările nefondate ale salariații sunt **generice, netemeinice** și **necesită** a fi respinse în totalitate pentru lipsa fundamentului juridic.

- dispozițiile art. 5 din OG 137/2000 statuează că diferența de tratament nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

23. Pe fond, partea reclamată susține următoarele:

- **referitor la hărțuirea sexuală** - din prezentarea expusă de petentă lipsește acțiunea de pretindere (element material al infracțiunii de hărțuire sexuală așa cum este definită de Codul penal aplicabil la acest moment);

- **referitor la discriminarea la locul de muncă prin neacordarea de majorări salariale**, reclamatul face dovada contrariului, respectiv a faptului că aceasta a primit în mod constant creșteri salariale

- **referitor la folosirea tichetelor de masă numai în cadrul CORA** - reclamatul susține că acesta reprezintă **un beneficiu** acordat tuturor salariaților. Valoarea tichetului de masă este în funcție de vechimea salariatului în cadrul societății. Petenta are o **valoare maximă** a tichetului de masă, respectiv de **14 lei/tichet**. Folosirea acestuia nu este restricționată doar pentru folosirea acestuia în cadrul Cora ci la o **rețea întreagă de parteneri (Anexa 10)**. Această limitare nu se referă doar la petenta, ci este valabilă pentru toți angajații societății.

- **dispozițiile art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii** stabilesc că "Angajatorul are, în principal, dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității". Dispozițiile art. 40 din Codul Muncii privitoare la drepturile angajatorului materializează puterea acestuia de directivare, control și disciplinară în raport cu salariații (*Ion Tralan Ștefănescu, Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 300*). Societatea are o politică foarte strică cu privire la regulile privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, reglementându-le exp în cuprinsul Regulamentului intern al ROMÂNIA HYPERMARCE SA (**Anexa 11**).

24. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, anexând 11 Anexe și de proba testimonială solicitând audierea doamnelor: .., Șef Serviciu Control Gestione și .., Director Resurse Umane.

25. În drept, partea reclamată invocă dispozițiile art. 2, alin.(1) și art.5 din O.G. nr. 137/2000, art. 21-37 din Procedură internă din 11 aprilie 2008 de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobat prin ordinul nr.144/2008, art.40 din Codul Muncii și art. art. 223 Codul penal.

V. Motivele de fapt și de drept

26. În fapt, Colegiul director reține că petenta, având funcția de controlor de gestiune în cadrul societății comerciale România Hypermarce S.A. (hipermachetul Cora), sesizează cu privire la discriminarea și hărțuirea sa la locul de muncă săvârșită de partea reclamată ce are funcția de Director financiar al societății unde este angajată.

27. **În drept**, potrivit prevederilor potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate de partea reclamată, respectiv: excepția tardivității, excepția necompetenței CNCD cu privire la excepția obiectului vădit nefondat al sesizării.

28. Cu privire la excepția tardivității invocată de partea reclamată, potrivit dispozițiilor art. 21 din Procedură internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul **în termen de un an** de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Față de această prevedere legală, Colegiul ia la cunoștință faptul că petenta, în sesizarea formulată și în cuprinsul documentelor depuse, s-a exprimat în repetate rânduri folosind expresiile „de cel puțin 2 ani”, „în ultimii 3 ani”, „am găsit în continuare aceeași rezistență ca în ultimii 2-3 ani”. Astfel, Colegiul consideră că fapta este continuă fapt pentru care admiterea acestei excepții nu se susține și respinge excepția tardivității invocate de partea reclamată.

29. Cu privire la excepția necompetenței CNCD față de faptele de hărțuire în temeiul dispozițiilor art.29 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr. 144/2008, Colegiul director reținând punctul de vedere al părții reclamate și analizând aspectele descrise de petentă raportate la dispozițiile art.2 din O.G. nr.137/2000, urmează să respingă excepția văditei necompetențe a CNCD cu privire la faptele de hărțuire enunțate Consiliul având competența analizării tuturor faptelor de hărțuire așa cum sunt acestea descrise în cuprinsul dispozițiilor art. 2, alin.5 din O.G. nr. 137/2000, respectiv: ”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv și potrivit prevederilor art.16 din O.G. nr. 137/2000”.

30. Cu privire la excepția obiectului vădit nefondat invocată de partea reclamată, Colegiul director respinge excepția, reținând că obiectul petiției se referă la argument de fond conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 privind sancționarea tuturor faptelor de discriminare, respectiv discriminarea sa la locul de muncă prin următoarele fapte: neacordarea de majorări salariale și la folosirea tichetelor de masă numai în cadrul CORA.

31. Ulterior analizării excepțiilor, Colegiul director urmează a trece la analizarea fondului petiției.

32. Astfel, față de susținerea petentei prin care aceasta se consideră discriminată, întrucât i-a fost acordat un bonus cu o valoare inferioară față de cel încasat de colegii săi, că nu i-au fost acordate majorările salariale primite de colegii săi, Colegiul director, reține că această afirmație este contrazisă de partea reclamată care prin proba cu înscrisuri depusă în prezentul dosar respectiv copii ale actelor adiționale aferente contractului individual de muncă ale petentei (Actul adițional nr. 2/1.03.2006 de modificare a salariului brut de la 2.642 lei la 3.170 lei; Actul adițional nr. 353/1.03.2013 de modificare a salariului brut de la 5.261 lei la 5.366 lei; Actul adițional nr. 1/1.11.2013 cu privire la introducerea cauzei de confidențialitate; Actul adițional nr. 9/10.10.2017 de modificare a locului muncii al salariatei, ca urmare a cererii acesteia privind prestarea muncii la domiciliu), demonstrează faptul că aceasta a primit în mod constant creșteri salariale aferente muncii prestate. Ca urmare a celor reținute, Colegiul director urmează a constata că aspectul sesizat de petentă cu privire la neacordarea de către angajatorul său a creșterilor salariale nu se confirmă.

33. Cu privire la cel de al doilea aspect de fond adus în atenția Colegiului director de către petentă cu privire la imposibilitatea folosirii tichetelor de masă în alte unitati care nu intra în

concurență cu rețeaua Cora, Colegiul director ia act de faptul că ulterior anului 2016 tichetele de masă care erau pe support de hârtie i-au fost acordate petentei sub forma unui card bancar, a cărui utilizare era limitată numai la unitati care nu intră în concurență cu rețeaua magazinelor Cora. Față de aceste susțineri, Colegiu director reține din susținerile părții reclamate că acest lucru nu este aplicat de societatea angajatoare, având în vedere că toți salariații primesc aceste tichete pe card, iar în sprijinul susținerilor lor, acestia depun o listă cu toate rețelele de parteneri în care salariații pot face cumpărături. Astfel, Colegiul director urmează a costata că aspectul sesizat de petentă cu privire la folosirea tichetelor de masă numai în cadrul CORA nu se confirmă.

34. Cu privire la faptele de hărțuire invocate de petentă, Colegiul director analizând afirmațiile petentei prin care hărțuirea se manifestă în mod permanent și constant printr-o atitudine ostilă la adresa sa și prin monitorizarea sa continuă, reține că aceasta nu a putut dovedi prin probele existente la dosar aceste afirmații. Astfel, Colegiul director urmează a costata că nu sunt probe în susținerea faptelor de hărțuire invocate de petentă.

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. Respingerea excepția tardivității invocată în temeiul dispozițiilor art.21 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr.144/2008, fapta sesizată având o desfășurare continuă în timp.
2. Respingerea excepției necompetenței C.N.C.D. față de faptele de hărțuire sesizate.
3. Respingerea excepției obiectului vădit nefondat, invocată de partea reclamată.
4. Pe fond, aspectele sesizate de petentă cu privire la neacordarea de către angajatorul său a creșterilor salariale și la folosirea tichetelor de masă numai în cadrul CORA nu se confirmă.
5. Cu privire la faptele de hărțuire invocate de petentă nu sunt probe.
6. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii Nu este cazul

VI. 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.

VII. Modalitatea de plată a amenzii Nu este cazul

VIII. 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 administra

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc- Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița- Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Tatiana Veronica - Membru

Data redactării: 23.10.2019

Motivată și redactată: CJ/PCS

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