



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

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.330**  
**din 27.04.2016**

**Dosar nr: 552/2015**

**Petiția nr: 6028/18.09.2015**

**Petent: .....**

**Reclamat: Wizz Air Hungary Ktf Budapest, Sucursala Otopeni**

**Obiect: concedierea petentului pe criteriul de apartenență sindicală**

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

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

**1.1. ....**

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate**

**2.1. Wizz Air Hungary Ktf Budapest Sucursala Otopeni cu sediul în Clădirea Airport Plaza, intrarea B, str. Drumul Gării Odăi, nr.1, et. 3, camera 307, 075100 Otopeni, jud. Ilfov, prin apărător ales: DLA PIPER DINU SCA cu sediul în București, str. Grigore Alexandrescu, nr.89-97, (Clădirea Metropolis), Aripa de Est, et.1, sector 1, cod poștal 010624**

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

Petentul susține că s-a dispus concedierea disciplinară pentru fapte ce au legătură cu înființarea Sindicatului Aerolimit Professional, al cărui președinte este, potrivit Hotărârii civile nr. 3100/02.07.2014, pronunțată de Judecătoria Giurgiu.

**III. Procedura de citare**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Petentul a fost citat prin adresa înregistrată cu nr. 6028/07.10.2015, iar prin adresa nr. 6485 din 07.10.2015 Wizz Air Hungary Ktf Budapest Sucursala Otopeni, prin reprezentant pentru termenul din 27.10.2015.

3.3. La termenul de audieri din data de 27.10.2015, părțile au fost prezente.

## **IV. Susținerile părților**

### **Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul având funcția de Instructor al Echipajului de Bord în cadrul companiei Wizz Air Hungary KFT, Sucursala Otopeni susține că s-a dispus concedierea disciplinară pentru fapte ce au legătură cu înființarea Sindicatului Aerolimit Professional, al cărui președinte este, potrivit Hotărârii civile nr. 3100/02.07.2014, pronunțată de Judecătoria Giurgiu.

Potentul susține faptul că, în aceeași perioadă, dintr-un număr de cca 400 de salariați, au fost concediați un număr de 19 salariați, motivul fiind cel al reorganizării. Toate cele 19 persoane concediate fiind membri de sindicat. Aceștia au obținut după 8 luni de zile anularea acelor decizii de concediere din dosarul 79/93/2015, decizia nr. 2050/2015, pronunțată la data de 16 iulie 2015, de către același Tribunal Ilfov.

De asemenea, petentul susține faptul că reclamata a introdus acțiune în instanță în vederea desființării Sindicatului Aerolimit Professional. În data de 18 decembrie 2015 un angajat al bazei Otopeni depune cerere de chemare în judecată la Judecătoria Giurgiu, reclamând faptul că a avut loc concedieri recente în bază iar Sindicatul nu mai întrunește condițiile de constituire, cerând dizolvarea acestuia. Judecătoria Giurgiu a admis excepția lipsei de interes a reclamatului, invocată de către sindicat și a respins cererea, prin hotărârea nr. 218/2015 emisă în data de 12 mai 2015.

Potentul precizează faptul că, Consiliul s-a pronunțat prin Hotărârea nr. 260/03.06.2015, în care a sancționat partea reclamată cu 25.000 lei.

Potentul susține faptul că toate acțiunile reclamatei au un singur scop, respectiv desființarea sindicatului înființat la nivel de Wizz Air, prima acțiune fiind concedierea petentului sub falsul motiv al abaterii disciplinare, fapt confirmat chiar prin decizia Tribunalului Ilfov nr. 914/2015.

Din 19 martie 2015, reclamata refuză să pună în aplicare o sentință judecătorească fiindu-i refuzat dreptul la muncă și la demnitate, pe motiv că ar reprezenta un pericol pentru siguranța zborului. De la data reintegrării și până în prezent petentul nu a primit legitimația de serviciu, uniforma, accesul la sistemul informatic al societății, precum și sarcini de zbor sau de instruire conform fișei postului. În schimb a fost remunerat conform salariului de bază contractual, acesta fiind cea mai mică parte din care este compus salariul petentului.

De asemenea, decizia reclamatei de a-l exclude din sistemul informatic i-a prejudiciat dreptul de a folosi sistemul de bilete al angajaților (Private Travel) și beneficiile incluse, acest fapt cauzându-i pierderi financiare.

Motivul marginalizării celor doi lideri de sindicat, invocat de reclamată și Hungarian Civil Aviation Authority (HCAA), fiind plângerile penale depuse în numele membrilor de sindicat ilegal concediați.

Potentul depune copii ale următoarelor înscrisuri: contractul individual de muncă, Convocarea disciplinară din 2014, Procesul verbal și hotărârea de înființare a sindicatului Aerolimit Professional, Decizia nr. 2050/2015 din 16 iulie 2015, pronunțată de Tribunalul Ilfov, Acțiune dizolvare sindicat, Hotărârea CNCD nr. 260/03.06.2015, Decizia nr. 914/2015 din 19.03.2015, pronunțată de Tribunalul Ilfov, Cererea de reintegrare efectivă și răspunsurile societății Wizzair, Corespondența între reclamată și Autoritatea Aeronautică Maghiară.

### **4.2. Susținerile părților reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 6896/26.10.2015, partea reclamată invocă excepția de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele sesizate, respectiv litigiile de muncă, concedierea altor salariați ai Wizz Air pentru motive care nu țin de persoana salariatului, legalitatea deciziei de concediere disciplinară, punerea în executare a unei sentințe judecătorești, precum și față de legalitatea măsurilor luate de către reclamată, în funcție de specificul

activității desfășurate și de cerințele profesionale concrete pe care funcția deținută de petent le presupune.

4.2.2. Solicită clasarea capetelor de cerere deja analizate de Consiliu prin dosarul nr. 698/2014 soluționat prin hotărârea nr.260/03.06.2015, respectiv restructurarea bazei din Otopeni privind o pretinsă discriminare pe motiv de apartenență sindicală a foștilor salariați ai Wizz Air.

4.2.3. În opinia părții reclamate, petentul aduce în discuție dosarul nr. 20920/236/2014 având ca obiect cererea de dizolvare a Sindicatului formulată de.... salariat al Wizz Air, aceasta fiind o dispută judiciară în care reclamata nu este parte.

4.2.4. Reclamatul precizează evoluția contractuală a petentului cu Wizz Air și consideră că nu există un tratament discriminatoriu din următoarele considerente:

- la data de 20.10.2014 și 21.10.2014, petentul a încălcat politicile interne ale reclamatei, respectiv art. 3 din Politica privind comunicarea externă a reclamatei, precum și art.17 din Contractul Individual de muncă, potrivit căruia petentul avea obligația de confidențialitate în legătură cu orice informație legată de

a. raportul de muncă;

b. politicile interne Wizz Air;

c. datele tehnice și financiare ale Wizz Air, comunicarea externă a salariaților Wizz Air trebuia realizată numai în condițiile și termenii stabiliți prin politicile interne opozabile salariaților, astfel încât, să evite orice risc de prejudiciere a companiei, prin declarațiile făcute în spațiul public de către salariații săi.

Încălcarea prevederilor menționate anterior s-a realizat prin postarea de către petent a unor comentarii pe pagina de facebook a Sindicatului Aerolimit Professional prin care au fost făcute publice în mod intenționat informații confidențiale privind politica și termenii de angajare în cadrul Wizz Air, informații de natură de a afecta inclusiv imaginea Wizz Air pe piața muncii, și mai ales de a expune compania riscului unor pierderi financiare, de personal și de imagine. Comentariile petentului au pus Wizz Air într-o lumină nefavorabilă și într-o poziție de inferioritate față de companii concurente, acționând pe aceeași piață a transportului aerian de pasageri low cost.

4.2.5. La data de 28.10.2014, ca urmare a constatării că faptele anterior descrise constituie abateri disciplinare, reclamata a emis Decizia de concediere nr. 1/28.10.2014 privind desfacerea disciplinară a contractului de muncă a petentului.

Potentul a contestat Decizia de concediere prin care s-a decis reintegrarea în funcția deținută anterior și obligarea reclamatei la plata tuturor drepturilor salariale convenite pe perioada cuprinsă între data emiterii Deciziei de Concediere atacate și data reintegrării, indexate, majorate și reactualizate, precum și obligarea reclamatei la plata de daune morale de 1000 lei.

4.2.6. Reclamatul arată că faptele considerate de petent a fi discriminatorii nu conturează existența unei fapte de discriminare în sensul O.G. 137/2000.

În ceea ce privește susținerile petentului referitoare la sarcinile de zbor, arată că, particularitățile sectorului de activitate în care operează reclamata impun acesteia respectarea cu strictețe a prevederilor legale, inclusiv a celor adoptate la nivelul Uniunii Europene, și anume: Regulamentul (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 februarie 2008 privind normele comune în domeniul aviației civile și instituirea unei Agenții Europene de Siguranță a Aviației și de abrogare a Directivei 91/670/CEE a Consiliului, a Regulamentului (CE) nr. 1592/2002 și a Directivei 2004/36/CE și (b) Regulamentul (UE) nr.965/2012 al Comisiei din 5 octombrie 2012 de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la operațiunile aeriene în temeiul Regulamentului (CE) nr.216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului.

Astfel, reclamata susține că are obligația de a-și desfășura activitatea inclusiv organizarea mijloacelor necesare pentru amplexarea și sfera operațiunilor, precum organizarea programului de zbor și echiparea aeronavelor cu personal corespunzător în vederea menținerii unui nivel ridicat de siguranță a zborurilor operate de Wizz Air.

În acest context, reclamata în calitate de operator aerian care desfășoară operațiuni de transport aerian comercial trebuie să ia măsurile considerate necesare pentru a da eficiență cerinței esențiale de asigurare a condițiilor de operare în siguranță a aeronavelor. Aceste măsuri pot include exercitarea dreptului operatorului de a solicita salariaților săi să nu își îndeplinească atribuțiile ce le revin conform contractului individual de muncă pe anumite perioade de timp, drept exemplu:

operatorul este îndreptăţit să solicite salariaţilor ce ocupă posturi de însoţitor de zbor să nu îşi desfăşoare activitatea specifică prin îmbarcarea şi participarea ca membru al echipajului în zborurile efectuate cu aeronavele Wizz Air.

4.2.7. În ceea ce-l priveşte pe petent, reclamata a decis să nu solicite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile de serviciu ca urmare a identificării unui potenţial risc cu privire la siguranţa zborurilor. Astfel, ulterior anulării Deciziei de Concediere, reclamata a primit un număr semnificativ de rapoarte şi sesizări (prin e-mail şi de la baza Otopeni semnate de salariaţi), prin care alţi însoţitori de zbor ai Wzz Air îşi exprimă convingerea că siguranţa zborurilor ar fi periclitată în cazul participării petentului alături de ei ca membru al echipajului pe zborurile operate de Wizz Air şi solicită ca aceştia să nu fie puşi pe acelaşi zbor cu petentul, (Redă din conţinutul sesizărilor primite de către Wizz Air din partea unor salariaţi).

Reclamata menţionează faptul că măsura preventivă în vederea menţinerii şi îmbunătăţirii siguranţei zborurilor a fost luată de reclamată şi în contextul unor comunicări şi consultări cu Autoritatea de Aviaţie Civilă Ungaria, care exercită, conform legii, supravegherea asupra activităţii desfăşurate de reclamată, măsura fiind confirmată de către autoritate, aşa cum rezultă din corespondenţa dintre reclamată şi autoritate depusă la dosar de petent.

Reclamata invocă lipsa îndeplinirii condiţiilor art. 2.alin.1 din OG 137/2000, respectiv, lipsă criteriu, lipsă probe, nu există tratament diferenţiat.

4.2.8. Mai mult, precizează faptul că au existat diferite cazuri a unor persoane aflate în situaţii analoage şi comparabile cu petentul la care s-a dispus acelaşi tratament, exemplu, membrii ai echipajului de zbor cărora nu le-a mai fost solicitată desfăşurarea activităţii pe anumite perioade de timp (M.V.şi MMI).

4.2.9. În concluzie, solicită respingerea sesizării ca inadmisibilă, în sensul că CNCD nu este competent să soluţioneze solicitările petentului cu privire la punerea în aplicare a Sentinţei Civile nr.914/19.03.2015, iar pe fond solicită respingerea petiţiei ca neîntemeiată deoarece aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare.

## V. Motivele de fapt şi de drept

5.1. Pe cale de excepţii, Colegiul director urmează a respinge excepţia de necompetenţă materială invocată de către partea reclamată cu privire la aspectele sesizate, şi anume litigiile de muncă şi punerea în executare a unei sentinţe judecătoreşti. Colegiul director reţine că desfacerea contractului de muncă a avut la bază apartenenţa petentului la sindicatul Aerolimit Professional (lider de sindicat). În acest sens menţionăm faptul că, Colegiul director nu a analizat temeinicia şi legalitatea deciziei de concediere, (aceasta din urma fiind analizată de instanţa de judecată competentă în dosarul nr. 3553/93/2014, ce a avut drept obiect „contestaţie decizie concediere”), ci a analizat efectele produse, şi anume tratamentul care a dus la concedierea petentului pe motive sindicale. Motivul concedierii s-a datorat postărilor pe pagina de Facebook a informaţiilor legate de sindicat, încălcând astfel regulamentul intern care interzice comentariile negative la adresa companiei. Instanţa de judecată (Tribunalul Ilfov) a anulat această decizie. După anularea deciziei de concediere de către instanţă angajatorul nu a acordat legitimaţia de serviciu, uniforma, nu i s-a activat contul Aims şi Webmail, din acelaşi motiv că este liderul sindicatului Aerolimit Professional. În ceea ce priveşte solicitarea reclamatului în vederea clasării petiţiei la cea anterioară pe motiv că CNCD a mai analizat o pretinsă discriminare pe criteriul de apartenenţă sindicală a foştilor salariaţi ai Wizz Air în procesul de restructurare soluţionată prin Hotărârea nr.260 din 03.06.2015, Colegiul director reţine faptul că petentul în sesizarea soluţionată prin hotărârea precizată mai sus a avut calitatea de reprezentant al membrilor de sindicat şi nu de petent. Astfel, Colegiul director este de opinie că petiţia respectivă nu a fost formulată în nume propriu pentru a putea fi clasată la petiţia anterioară.

5.2. **Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanţe, prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o

*categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

5.3. Astfel, se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.4. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.5. Colegiul director constată că opoziția conducerii societății reclamate față de ideea existenței unui sindicat reprezintă o diferențiere între cei care și-au manifestat această intenție și celelalte persoane.

5.6. În mod similar, Colegiul director constată că disponibilizarea petentului (însoțitor de zbor) și nedisponibilizarea altora (la fel, însoțitori de zbor) reprezintă o diferențiere.

5.7. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.8. Colegiul director constată următoarele:

- conducerea societății reclamate și-a exprimat dezacordul față de înființarea sindicatului;
- a desfăcut contractul petentului (lider de sindicat) datorită faptului că și-a promovat sindicatul pe Facebook;

5.9. Colegiul director este de opinie că opoziția angajatorului prin organele sale de conducere la înființarea sindicatului Aerolimit Professional, efectele produse perse de către tratamentul care a dus la concedierea petentului precum și atitudinea ulterioară de a încerca prin orice mijloace (încusiv prin concedierea unor membrii de sindicat, sub aparența reorganizării activității) să obțină dizolvarea sindicatului constituie o ingerință în dreptul petentului la libertate sindicală, apărât de art. 11 din Convenție.

5.10. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională (**O.G. nr. 137/2000**, art. 1 alin. 2: *„Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: [...]*”, art. 2 alin. 1: [...] *„restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege [...]*”; **Protocolul nr. 12**, art. 1 alin. 1: *„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege [...]*”.

5.11. Drepturile invocate de petent sunt dreptul la demnitate și dreptul la muncă. Prin acțiunile reclamatului s-a creat o atmosferă de intimidare, astfel s-a atins acest drept, iar prin desfacerea contractelor de muncă, dreptul la muncă.



5.12. În concluzie, sunt incidente prevederile art. 2 alin. 1 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Faptele reclamatului reprezintă discriminare directă, întrucât se creează o deosebire pe criteriul apartenenței sindicale, care a avut ca scop limitarea dreptului la demnitate respectiv a dreptului la muncă.

5.13. Art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

5.14. Colegiul director constată că prin concedierea petentului, reclamatul a avut un comportament activ, care a produs efecte ce a defavorizat în mod nejustificat persoanele membre ale sindicatului al cărui președinte/lider era petentul, astfel că sunt incidente prevederile art. 2 alin. 4 al **O.G. nr. 137/2000**. Această faptă atrage răspunderea contravențională a reclamantului.

5.15. Art. 7 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...] f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; [...]”.

5.16. Colegiul director constată că desfacerea contractului de muncă s-a bazat pe o evaluare subiectivă (capitolul „atitudinea generală”) care a dezavantajat persoanele asociate cu sindicatul format, respectiv liderul de sindicat, astfel sunt incidente prevederile art. 7 lit. a din **O.G. nr. 137/2000**.

5.17. Conform art. 26 alin. 1 „contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (4), (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate”.

5.18. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 1.000 lei pentru efectele produse perse de către tratamentul care a dus la concedierea petentului pe motive sindicale având în vedere următoarele:

- directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante;

- discriminarea a avut ca scop stoparea mișcării sindicale, ceea ce este o faptă extrem de gravă.

5.19. Conform alin. 2, art. 26 al **O.G. nr. 137/2000**, „Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești”.

5.20. În consecință, Colegiul director obligă reclamatul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media de circulație națională.

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 membrilor prezenți la ședință

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență materială privind litigiile de muncă și punerea în executare a unei sentințe judecătorești invocată de către partea reclamată;

2. Efectele produse perse de către tratamentul care a dus la concedierea petentului pe motive sindicale reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și 4 coroborate cu art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

3. Aplicarea amenzii contravențională în valoare de 1.000 lei (pentru efectele produse perse de către tratamentul care a dus la concedierea petentului pe motive sindicale) pentru WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, Sucursala Otopeni, Clădirea Airport Plaza, Drumul Gării Odăii nr. 1A, et. 3, cam. 307, intrarea B, cod 075100, Otopeni, județul Ilfov, înregistrată J23/2805/2013, CUI 26621427, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;

4. Obligă reclamatul să comunice rezumatul prezentei hotărâri în mass-media;

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice Sector 1 București (pentru urmărirea plății amenzii).

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 1 București, dovada plății și a publicării hotărârii în presă se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

#### **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**

**MANOLE PETRE – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

**Data redactării:** 16.05.2016

**Redactat și motivat de F.V.,P.C.S.**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000**

**privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.