



**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](mailto:support@cncd.org.ro)

---

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

**HOTĂRÂREA NR. 459**  
**din 14.0.2015.**

**Dosar nr. 160/2015**

**Petiția nr. 1874/11.03.2015**

**Petent: A A M**

**Reclamat: Honeywell România SRL**

**Obiect:** hărțuirea petentei la locul de muncă de către conducerea societății reclamate, cu desfacerea contractului de muncă.

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

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

**I.1.1 A A M**

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**I.2.1 Honeywell România SRL**, loc. București, str. George Constantinescu, nr. 3, Complex Upground, clădire BOC Tower A, sector 2, prin reprezentant legal **CMS Cameron Mc Kenna SCA**, str. Tipografilor, nr.11-15, bl. S-Park, sc. B3-B4, etj.4, sector 1, loc. București.

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

2.1 Petenta susține că, a fost hărțuită la locul de muncă de către conducerea societății reclamate, prin faptul că i se comunica frecvent intenția acesteia de a o demite din funcție. În acest sens, petenta declară că i s-a creat o nesiguranță la locul de muncă, fiind stresată emoțional și profesional.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 3543/21.05.2015, a fost citată doamna **A A M** în calitate de petentă, pentru data de 23.06.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 3543/21.05.2015, a fost citat **Honeywell România SRL** prin reprezentant legal în calitate de reclamat, pentru data de 23.06.2015. Procedură legal îndeplinită.

## IV. Susținerea părților

### Susținerea petenților

4.1 Petenta susține că, în data de 27 octombrie 2014, în cadrul îndeplinirii de către aceasta a atribuțiilor ce îi revin prin fisa postului de Șef Departament Resurse Umane, în ședința telefonică de raportare săptămânală cu managerul în subordinea căruia acționa, a fost anunțată că trebuie să se mute într-o anumită sală de ședințe din cadrul societății în care activează, situată în București, str. George Constantinescu, nr. 3, complex Upground, clădirea BOC Tower A, pentru a continua discuția începută anterior. Acest lucru, fiind necesar din cauza faptului că sala era ocupată de domnul Director de resurse umane al Honeywell, dna A V „În urma schimbării fizice a locului discuției cu d-na R O mi s-a propus de către aceasta o încetare a contractului de muncă, din inițiativa angajatorului, din motive de reorganizare a departamentului de care aparțin. Motivul invocat transmis mie la acel moment a fost transformarea postului pe care activez într-un alt post, fără să primesc mai multe detalii cu privire la cum va afecta această schimbare atribuțiile și responsabilitățile postului, chiar dacă am întrebat în câteva rânduri în timpul întâlnirii cum se va modifica postul...”. “Vă rog să aveți în vedere faptul că, în timpul celor 4 ani în care am activat pe poziția actuală, performanțele mi-au fost evaluate de către superiorii ierarhici ca fiind peste standardul cerut de companie, cu depășirea în fiecare an a rezultatelor setate în obiectivele de evaluare, în condițiile în care, evaluările au fost făcute de 3 manageri diferiți”. “În atare condiții, răspunsul meu a fost că siguranța postului nu ar trebui să fie afectată de afinități personale, ci de rezultatele obținute și de performanța în cadrul companiei, aspecte la care personal am excelat, fiind, așa cum am menționat și anterior, mult superioară standardelor de evaluare anuale la care am fost supusă. Pe parcursul aceleiași discuții, am întrebat de două ori dacă performanța mea are vreo legătură cu această decizie și mi s-a infirmat cu ambele ocazii, de către dna A V că nu acesta este motivul, ci o așa-zisa reorganizare a departamentului despre care nu imi poate da mai multe detalii”.

4.2 Petenta declară că, asupra sa a fost exercitată o presiune psihică foarte mare; “...din partea managerului R O fiind în mod vădit atrasă în situații interpretabile, condusă către un mediu foarte stresant și supus greșelilor, fiind așteptată în vederea speculării oricărei astfel de greșeli”. “...am fost hărțuită periodic, în condițiile în care indicatorii mei de performanță în cadrul Întreprinderii au fost întotdeauna peste medie. Toate acestea, în condițiile în care în toată perioada anterioară mi se confirmase că nu există o problemă legată de performanțele mele”. “Ulterior, am fost amenințată că urmează să fiu evaluată sub standardele companiei și plasată într-un "plan de îmbunătățire personală", împotriva procedurilor standard, aceasta fiind din nou nou o tactică de intimidare și de influențare a mea, în condițiile în care, evaluarea mea în anul 2014 a fost *la standardele companiei*”. “Pentru că presiunile au continuat, am apelat la un serviciu intern al societății, care pune la dispoziția angajaților o *linie de integritate* unde pot fi raportate incidentele de genul situației în care mă aflu, intenția mea fiind în continuare de a remedia relațiile de serviciu și a reveni la situația normală în cadrul companiei”.

4.3 Ca atare, petenta arată că a fost hărțuită în repetate rânduri și șantajată că i se va încheia contractul de muncă. A aplicat pe postul oferit având abilitați depline pentru a exercita atribuțiile în cadrul său, fără a primi însă un răspuns pentru mai bine de o lună, chiar și cu e-mail-urile trimise pentru a se interesa de statusul aplicației. “După aproximativ 2 luni, mi s-a răspuns și a fost programat un interviu, nu cu managerul postului, ci cu o altă persoană din cadrul departamentului...”. „Deși interviul a avut loc în ianuarie 2015, nu mi s-a comunicat oficial niciun

răspuns. În schimb, a fost comunicat în cadrul organizației că se va deschide o altă poziție care să acopere atribuțiile acestui rol pentru o perioadă, deoarece încă nu au identificat o persoană potrivită”. “În consecință, având în vedere art. 1 alin. (4), raportat la art. 1 alin. (2 din OG nr. 137/2000, consider că societatea reclamată a încălcat în mod flagrant obligațiile sale referitoare la respectarea principiului egalității între cetățeni, în special, în ceea ce privește garantarea dreptului salariatului la art. 1 alin. (2 lit. E și i „dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru munca egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare” „Astfel, mi-au fost încălcate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, precum și dreptul la muncă în mod efectiv, fiind discriminată în ceea ce privește intenția întreprinderii de încetare a raporturilor de muncă, încetare care nu are o fundamentare legală și economică, în condițiile fictivității și lipsei de realitate a invocatei reorganizări a activității societății”.



### Sușinerile părții reclamate

4.4 Reclamatul susține că, este una dintre unitățile componente ale grupului de firme „Honeywell”, care are activități multiple în diferite ramuri industriale. “Organizarea muncii în cadrul reclamatei presupune o subordonare ierarhică, așa cum reiese din organigrama aplicabilă la nivel de grup. Acest lucru înseamnă că, în activitățile curente, un salariat interacționează des cu șeful său ierarhic. Petenta a interactionat astfel, cu o serie de salariați ai grupului Honeywell, printre care și șefii săi ierarhici: d-na R O (la momentul la care petenta pretinde că ar fi fost discriminată), iar apoi d-na L B , care este și în prezent șeful ierarhic al petentei. De asemenea, în paralel cu activitățile curente, în vedere unei perfecționări continue și pentru a se asigura că salariații subscrisei sunt pe deplin pregătiți, aceasta derulează periodic activități de evaluare a performanțelor individuale ale fiecărui salariat, astfel încât să poată identifica gradul de performanță profesională al acestora și stabili cum se poate îmbunătăți pregătirea profesională a angajaților. Derularea evaluărilor periodice se face după o procedură standard, care presupune inclusiv participarea salariatului. Această procedură se face atât on-line, cât și prin discuții directe cu salariații (discuții față în față sau telefonice). Pe scurt, procedura de evaluare presupune: salariatul introduce pe o platformă on-line criteriile de evaluare pe care el/ea și le propune pentru activitatea sa profesională din respectivul an. Conducătorul ierarhic al salariatului primește aceste criterii propuse de salariat și le stabilește împreună cu acesta pe cele relevante pentru anul respectiv”. “Superiorul ierarhic al salariatului, împreună cu superiorul superiorului analizează activitatea salariatului și, apoi, îi comunică salariatului constatările. Se face această dublă analiză pentru a se elimina subiectivismul care ar putea exista între salariat și șeful său direct”.

4.5 Partea reclamată susține că, constatările cu privire la activitatea și realizările sunt comunicate salariatului, în cadrul platformei on-line. “Salariatul și șeful său ierarhic stabilesc o discuție și, împreună, trag concluziile care se impun cu privire la calitatea activității profesionale a salariatului în perioada analizată. Astfel, societatea știe mereu cum să adapteze procesul muncii la nevoile fiecărui salariat și cum poate eficientiza rezultatele salariaților, inclusiv prin acordarea, eventual, de mărimi salariale, dacă un angajat are performanțe bune”. Reclamata declară că, petenta ocupă postul de Șef Departament Resurse Umane. “Petenta face referire la o ședință telefonică de raportare, ședință care, așa cum chiar petenta recunoaște, are loc săptămânal, și în care petenta raporta către superiorul său la acel moment, d-na R O “În ședința la care petenta face trimitere, superiorul a pus în discuția părților continuarea raporturilor de muncă, fie în termenii deja agreeți, fie în alți termeni, tocmai pentru a cunoaște poziția

salariatei A A M Remarcând atitudinea negativă a petentei în raport cu orice discuție, pe tema posibilității modificării relațiilor de muncă, subiectul a fost închis și societatea a decis continuarea raporturilor de muncă dintre părți, fără nicio modificare și fără nicio mențiune suplimentară, considerând că într-adevăr salariața respinge orice modificare prin acord a raporturilor contractuale existente între părți. În prezent, petenta este salariată a reclamatei, însă nu se mai prezintă la muncă, absentând nemotivat. Societatea a invitat-o în repetate rânduri să se prezinte la locul de muncă, la fel cum se prezintă toți colegii petentei. Petenta nu a dat curs acestor invitații. „Toate susținerile salariatei cu privire la *atitudinea ostilă sau lipsa de motivație* sunt simple alegații nefondate ale petentei. În realitate, a existat doar această singură discuție pe tema unei posibile modificări a raporturilor de muncă, spre a se constata poziția părților, iar aceasta s-a finalizat prin aceea că Societatea a luat la cunoștință dorința salariatei de a continua în aceeași poziție, fapt cu care a fost de acord, și pe care l-a urmat întocmai, raporturile de muncă dintre părți existând nealterate și la momentul prezent”. „...de fapt, petenta lipsește deja nemotivat de o lună de la serviciu, fiind invitată în repetate rânduri să se prezinte la locul de muncă. Mai mult, fără a i se aproba concediu de odihnă sau concediu fără plată (*petenta a avut concediu de odihnă în perioada 1-10 aprilie 2015*), fără a fi trimisă în delegație, în data de 21.04.2015, petenta a folosit cardul de serviciu pentru garantarea de servicii hoteliere în SUA, ceea ce arată că petenta era în străinătate, în loc să fie la locul de muncă. Recent, petenta a avut o serie de boli intermitente, însă nu a depus decât copii ale certificatelor medicale, nedepunând nici până la redactarea prezentului Punct de vedere, originalele acestor documente, deși ele trebuiau depuse, în original, la Societatea, cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare, celei pentru care s-a solicitat concediul, conform art. 36 alin. (2) din OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate”. „Referitor la acuzațiile petentei conform cărora lucrează într-un mediu stresant, sunt nu doar complet nefondate, dar și defăimătoare, în măsura în care, subscrisa oferă tuturor salariaților un mediu de lucru propice, care *promovează respectul, ...din care lipsesc discriminarea, hărțuirea sau comportamentele personale care nu favorizează un climat de muncă productiv* “. „Astfel, respingem în mod vehement alegațiile salariatei cu privire la *inducerea unei stări de culpabilitate nemotivată sau șantaj*”. „În paralel, o altă societate din grupul Honeywell a început un proces de recrutare pentru un salariat pe o poziție superioară celei deținute de petenta (două trepte ierarhic superioare, în cadrul organigramei aplicabile la nivel de grup). Petenta și-a depus candidatura pentru acel post, însă procesul de selecție nu a fost finalizat, deci societatea respectivă nu a ales încă cu cine să încheie un contract individual de muncă. Acel post are atribuții diferite față de cel ocupat în prezent de petenta și mai mult, este deschis la un alt angajator. Probabil că petenta și-ar fi dorit pentru ea acel post, însă reclamata nu poate impune unei alte unități din cadrul grupului să o selecteze pe petenta. Nemulțumirea petentei este legată, probabil, de faptul ca aceasta crede ca nu va obține acea poziție în acea companie”. „Cu privire la deschiderea acestei noi poziții, arătăm că însăși salariața recunoaște că aceasta a fost publicată *atât intern cât și extern*, deci se recunoaște transparența și egalitatea de tratament, tocmai pentru a da tuturor posibilitatea de a-și exprima interesul față de această poziție”. „În mod evident, orice companie are dreptul să angajeze sau nu o persoană, atâta vreme cât nu a încălcat nicio dispoziție legală, și un angajator nu poate fi constrâns în a accepta o anumită persoană pe o anumită poziție. Astfel, cum își organizează o societate activitatea internă este exclusiv atributul acesteia”.

4.6 Partea reclamată, invocă o serie de excepții; „excepția necompetenței CNCD, care este o excepție de inadmisibilitate, conform Capitolului II, Secțiunea a 2-a, art. 29 din Procedura internă aprobată prin Ordinul (CNCD) nr. 144/2008. Petenta A M A își întemeiază, în drept, solicitarea, nu doar pe

prevederile OG nr.137/2000, ci și pe prevederile Legii nr. 53/2003 vizând Codul Muncii (*a se vedea pag. 5 din petiție, unde salariată arată că „s-ar încălca dispozițiile legale imperative ale Codului Muncii, în special cele referitoare la (i) o desființare a locului de muncă efectivă ... și (ii) o cauză reală și serioasă”*). Așa fiind, CNCD este competent să se pronunțe numai cu privire la presupusele fapte săvârșite de subscrisa, fapte care ar contraveni OG nr. 137/2000, însă nu are competență în ceea ce privește dispozițiile Codului Muncii. În acest sens, invocăm prevederile art. 53 alin. (5) din Ordinul (CNCD) nr. 144/2008: *„în toate cazurile, Colegiul director hotărăște numai asupra obiectului petiției deduse soluționării, circumscris Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată”, „...în acest sens, art. 269 din Codul muncii arată că Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii”*. Mai departe, Legea nr. 62/2011, arată prin art. 208: *„conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.”* În acest sens, petenta A M A s-a și adresat Tribunalului București, aplicând articole menționate. Astfel, s-a înregistrat pe rolul Tribunalului București, Dosarul nr. 10940/3/2014. Este, deci, evident că în materie de pretenții invocate în legătură cu prevederile Codului muncii, CNCD nu are competență, iar soluționarea unor asemenea pretenții de către CNCD ar reprezenta o încălcare a competenței imperative prevăzute de textele de lege anterior arătate. CNCD trebuie astfel să respingă prezenta cerere a petentei. *„Prin petiția sa, petenta nu arată niciun fel de act / activitate / conduită a subscrisei care să poată fi încadrată în definiția legală a discriminării. Nu s-a indicat niciun fel de comportament care, prin efectele pe care le-ar fi generat, să fi favorizat o altă persoană sau defavorizat în orice fel pe petentă, ori să o fi supus unui tratament injust sau degradant față de orice altă persoană.* Mai mult, nu se specifică niciun criteriu în baza căruia presupusa discriminare ar fi avut loc. Astfel, nu există niciun temei în baza căruia subscrisa să poată fi sancționată contravențional”. *„Observăm că, neindicând fapte / acte / acțiuni / comportamente discriminatorii față de dânsa, petenta încalcă prevederile art. 11 din Procedura internă aprobată prin Ordinul (CNCD) nr. 144/2008. Astfel, petiția formulată de petenta A M A nu îndeplinește cerințele legale, necuprinzând motive inteligibile de fapt și de drept pe care se întemeiază, motive care să poată fi soluționate de CNCD.*

De asemenea, petenta nu arată nici dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere, deși în petiția sa arată că va depune *dovezile medicale* sau că a susținut *inclusiv cu documente* pretinsa sa hărțuire, însă aceste probe nu au fost prezentate reclamatei și nici CNCD-ului...”. *„Astfel, remarcăm faptul că, nicăieri în cuprinsul petiției sale, salariată nu arată cum anume i-a fost sau îi este nesocotit dreptul la muncă. Noi arătăm că, în contra susținerilor petentei, nu s-a adus nicio atingere a dreptului acesteia la muncă. Astfel, CIM-ul său continuă să se deruleze”. *“Cu privire la o potențială desființare a locului de muncă și o eventuală intenție a întreprinderii de încetare a raporturilor de muncă, încetare care nu are o fundamentare legală și economică, în condițiile fictivității și lipsei de realitate a invocatei reorganizări a activității, facem trimitere la excepția văditei necompetențe, arătând, odată în plus, că acestea sunt aspecte raportat la care CNCD nu se poate pronunța. Totuși, este evident că acestea sunt pure alegații nefondate ale petentei, de vreme ce nu a existat și nu există nicio atare desființare sau încetare a raporturilor de muncă, contractul individual de muncă al petentei fiind și în prezent în derulare”*.*

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta a fost hărțuită la locul de muncă de către conducerea societății reclamate. Aceasta, comunicându-i în repetate rânduri, că îi va desface contractual

de muncă din motive de reorganizare. În acest sens, petenta declară că i s-a creat o instabilitate la locul de muncă, fiind stresată profesional și emoțional.

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.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată că, petenta invocă un tratament de hărțuire la locul de muncă, aplicat de către partea reclamată, prin acțiunea de a o anunța în mod repetat că o va da afară din motive de reorganizare departamentală. Tot petenta susține că: "...ulterior, am fost amenințată că urmează să fiu evaluată sub standardele companiei și plasată într-un "plan de îmbunătățire personală", împotriva procedurilor standard, aceasta fiind din nou nou o tactică de intimidare și de influențare a mea, în condițiile în care, evaluarea mea în anul 2014 a fost la standardele companiei". "Pentru că presiunile au continuat, am apelat la un serviciu intern al societății, care pune la dispoziția angajaților o linie de integritate unde pot fi raportate incidentele de genul situației în care mă aflu, intenția mea fiind în continuare de a remedia relațiile de serviciu și a reveni la situația normală în cadrul companiei". Mai este de părere că, asupra sa a fost exercitată o presiune psihică foarte mare; "...din partea managerului R. O. fiind în mod vădit atrasă în situații interpretabile, condusă către un mediu foarte stresant și supus greșelilor, fiind așteptată în vederea speculării oricărei astfel de greșeli". "...am fost hărțuită periodic, în condițiile în care indicatorii mei de performanță în cadrul Întreprinderii au fost întotdeauna peste medie". În sprijinul obiectului petiției, petenta susține în continuare că i s-au încălcat drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, precum și dreptul la muncă în mod efectiv; "...fiind discriminată în ceea ce privește intenția întreprinderii de încetare a raporturilor de muncă, încetare care nu are o fundamentare legală și economică, în condițiile fictivității și lipsei de realitate a invocatei reorganizări a activității societății". Partea reclamată arată că nu au dorit crearea ori inducerea unei stări de culpabilitate nemotivată sau șantaj. Acesata a declarat că; "...în paralel, o altă societate din grupul Honeywell a început un proces de recrutare pentru un salariat pe o poziție superioară celei deținute de petentă (două trepte ierarhic superioare, în cadrul organigramei aplicabile la nivel de grup). Petenta și-a depus candidatura pentru acel post, însă procesul de selecție nu a fost finalizat, deci societatea respectivă nu a ales încă cu cine să încheie un contract individual de muncă. Acel post are atribuții diferite față de cel ocupat în prezent de petenta și mai mult, este deschis la un alt angajator...". „Cu privire la deschiderea acestei noi poziții, arătăm că însăși salariața recunoaște că aceasta a fost publicată atât intern cât și extern, deci se recunoaște transparența și egalitatea de tratament, tocmai pentru a da tuturor posibilitatea de a-și exprima interesul față de această poziție”. Mai mult, partea reclamată susține că, în prezent, petenta este salariată sa, însă nu se mai

prezintă la muncă, absentând nemotivat. "Societatea a invitat-o în repetate rânduri să se prezinte la locul de muncă, la fel cum se prezintă toți colegii petentei. Petenta nu a dat curs acestor invitații". „Toate susținerile salariatei cu privire la atitudinea ostilă sau lipsa de motivație sunt simple alegații nefondate ale petentei. În realitate, a existat doar această singură discuție pe tema unei posibile modificări a raporturilor de muncă, spre a se constata poziția părților, iar aceasta s-a finalizat prin aceea că Societatea a luat la cunoștință dorința salariatei de a continua în aceeași poziție, fapt cu care a fost de acord, și pe care l-a urmat întocmai, raporturile de muncă dintre părți existând nealterate și la momentul prezent". Ca atare, potrivit evenimentelor menționate de petentă și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, Colegiul director constată că în prezenta speță, sunt enumerate o serie de eventuale abuzuri potrivit nerespectării dreptului muncii, ca urmare, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit articolului 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată, lipsind criteriul așa cum este exemplificat potrivit legii.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2 alin.1), din O.G.nr.137/2000, modificată (lipsă criteriu de discriminare).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) A A M

b) Honeywell România SRL, loc. București, str. George Constantinescu, nr.3, Complex Upground clădire BOC Tower A, sector 2, prin reprezentant legal CMS Cameron Mc Kenna SCA, str. Tipografilor, nr.11-15, bl. S-Park, sc. B3-B4, etj.4, sector 1, loc. București.

#### 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**

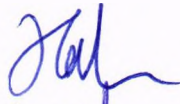
#### Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru



ISVAN HALLER– Membru



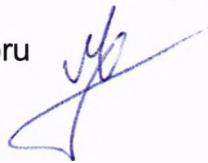
JURA CRISTIAN – Membru



LAZĂR MARIA – Membru



MANOLE FLORIN – Membru



Întocmit Rodina Olimpiu Consilier SACD

Notă: 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.**

Verificat SCSRP