



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 728 din 7 decembrie 2022

Dosar nr.: 343/2022

Petiția nr.: 3721/24.05.2022

Petentă:

Reclamată: Stratum Enclosures S.R.L.

Obiect: petenta reclamă discriminarea de la locul de muncă, după întoarcerea din concediul de creștere a copilului și după reintegrarea pe post

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

1. Stratum Enclosures S.R.L., loc. București, b-dul Theodor Pallady nr. 46B, sector 3

II. Citarea părților

2. 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. Părțile au fost citate pentru data de 22.06.2022. La termen reclamata a fost absentă, însă a depus punct de vedere la dosar înregistrat cu nr. 4301/21.06.2022.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

5. Prin petiția nr. 3721/24.05.2022 petenta susține că, după publicarea sentinței civile nr. 7632/08.11.2021, a primit invitația de a reveni la birou în data de 11.11.2021 pentru reintegrarea pe postul deținut anterior concedierii sale, însă a constatat că reintegrarea nu a fost conformă cu decizia instanței.

Astfel, petenta susține că, deși reintegrarea trebuia făcută pe același post și cu aceleași drepturi, a fost pusă să stea într-o sală de ședințe deoarece biroul în care a stat a fost ocupat de specialistul în resurse umane.

7. Mai mult decât atât, i s-a negat accesul la sistemul informatic al societății ERP Merlin, nu a avut acces la vechiul computer, ci i s-a pus la dispoziție vechiul laptop al directorului general, i s-au atribuit sarcini greu de îndeplinit (3 zile pentru elaborarea unei proceduri interne). De asemenea, petenta susține că nu a participat la nicio ședință operațională a

nici unui departament, audit sau a oricărei reprezentare pe care departamentul de Resurse umane o ținea. Nu a fost trecută în condica de prezență lunară și nici nu a primit o fișă de post corespunzătoare funcției pe care o deținea.

Sușinerile părții reclamate

8. Reclamata solicită inadmisibilitatea plângerii din lipsa motivării petiției în fapt și în drept. Astfel, reclamata invocă lipsa unor elemente care duc la încadrarea faptei ca fiind discriminare, respectiv criteriul și situația comparabilă. Reclamata susține faptul că petenta nu argumentează motivul pentru care a apreciat că ar fi fost o discriminată, vis-a-vis de alți angajați ai societății, în condițiile în care aceasta și-a reluat activitatea în condiții optime, doar la momentul la care i s-au dat atribuții conform încadrării acesteia, respectiv pregătirea documentației pentru un proiect de audit, aceasta a apreciat că ar fi fost discriminată, deși mai mulți colegi au fost implicați în proiect (vezi e-mail din data de 12.01.2022).

După cum rezultă din toată corespondența purtată cu aceasta și depusă alăturat, toți angajații, inclusiv petenta, au fost felicitați și apreciați pentru efortul susținut depus, în vederea finalizării proiectului. Nu în ultimul rând, la final de an, toți colegii, inclusiv petenta au fost invitați să sărbătorească un An Nou în cadrul companiei (a se vedea e-mail din luna decembrie).

9. Reclamata susține că, în prezenta cauză, petenta nu a făcut nicio probă din care să rezulte acte de discriminare sau, din care să rezulte că a suportat un prejudiciu prin eventuale acte de discriminare, cât timp astfel de acte nu au existat. Faptul că la momentul revenirii în activitate, după aproximativ 2 ani de la încetarea contractului de muncă, prin reintegrare, acesteia nu i s-a putut aloca același laptop pe care îl deținuse anterior sau același birou, nu poate reprezenta un act / o faptă de discriminare, angajatorul, în funcție de logistica și echipamentele pe care le deține, putând să aloce fie același laptop, fie un alt laptop disponibil, fie să reconfigureze așezarea în birouri.

Aceste chestiuni organizatorice nu pot fi calificate drept acte de discriminare, cât timp nu modifică cu absolut nimic elementele esențiale ale contractului individual de muncă.

Reclamata mai arată că acestea sunt decizii interne de organizare, de oportunitate care nu aduc cu nimic atingere locului de munca al angajatorului și nici nu creează acte discriminatorii prin raportare la alți angajați ai societății.

Mai mult, susține reclamata, a agreeat programul redus de muncă al acesteia, fracționarea programului în timpul zilei conform necesităților petentei, agreând inclusiv reintegrarea pe același program redus pentru salariu de 8 ore.

Reclamata susține că petenta nu face o prezentare a faptelor apreciate în mod subiectiv de către aceasta ca fiind discriminatorii, nu prezintă o situație similară și nu probează în nici un fel cele susținute.

10. Nu în ultimul rând, reclamata consideră că petentă se plânge de modalitatea de executare a contractului individual de muncă, lucru care intră exclusiv în competența instanței de judecată.

IV. Motivarea în fapt și drept

11. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului National pentru Combaterea Discriminării petenta a sesizat că se simte discriminată deoarece angajatorul, chiar dacă a pus în aplicare Sentința Civilă nr. 7632 din 08.11.2021 privind reintegrarea acesteia în funcția de Director Resurse Umane, nu îi pune a dispoziție instrumentele de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, o izolează de colegi și îi atribuie responsabilități care nu corespund poziției. Așadar, Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

12. Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenta în urma deciziei de reintegrare a instanței de judecată a fost supusă unui tratament de hărțuire și victimizare ce a dus la demisia acesteia.

13. În drept, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora constituie discriminare “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

14. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: „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.”

15. De asemenea, se analizează faptele și din perspectiva prevederilor art. 7, lit b) din OG nr. 137/2000, care prevăd: „Constituie contravenție [...], 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 acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;”

16. 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, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

17. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage 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 analoage 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).

18. *Fapta de discriminare* este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

19. În acest sens se poate observa că ambele definiții (discriminare, hărțuire) include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză ce cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul **hărțuirii**, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

20. Colegiul analizează faptele sesizate și din perspectiva art. 2 alin. 7 din O.G. nr. 137/2000, republicată, care prevede că victimizarea reprezintă *orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării*. În acest sens, reținem că, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitar, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme.

21. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art. 2 alin.7 nu definește *expressis verbis* tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens, trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

22. Definiția faptei de victimizare se referă la depunerea de către petent/potentă atât a unei acțiuni în instanță dar și a unei plângeri către orice organism sau persoană ce ar putea lua măsuri coercitive împotriva reclamatului. Jurisprudența națională și europeană au extins interpretarea noțiunii de „victimizare” prin constatarea acesteia și în situații

post depunere plângere, cum ar fi victimizarea după emiterea unei decizii de constatare a discriminării a salariaților de către instanțele de judecată sau organismele competente în domeniu (Hotărârea CNCD nr. 709 din 04.12.2013) sau după încetarea definitivă a raportului de muncă ca urmare a interpretării coroborative a art. 11 și 9 alin. (1) al Directivei Consiliului 2000/78/CE. Justificarea este că legea trebuie interpretată în manieră *lato senso* pentru protejarea efectivă a drepturilor victimelor conferite de lege care decurg din raportul de muncă de acțiunile discriminatorii, nu ar avea sens să se tragă o „linie arbitrară” în momentul exact în care se încheie relația (Rowstock - v - Jessemey, 2013/21, Tribunalul de litigii de muncă, Regatul Unit al Marii Britanii).

23. Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

24. Petenta, prin plângerea și probatoriul depus, susține că tratamentul discriminator al părții reclamante a continuat și după ce s-a soluționat plângerea anterioară de hărțuire la locul de muncă, astfel **criteriul identificat fiind situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată**, care aparține categoriei „orice alt criteriu. (Vezi Hotărârea CNCD nr. 709 din 04.12.2013, Hotărârea CNCD NR. 255 din data de 25.03.2020).

25. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, acestea trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor lor. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

26. Potrivit art. 80 alin. (1) și (2) C. muncii: „(1) *În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.* (2) *La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.*” Conform acestei reglementări, reintegrarea înseamnă repunerea părților în situația anterioară, existența postului din care salariatul a fost concediat, reactivarea contractului individual de muncă și a tuturor drepturilor și obligațiilor părților prevăzute în contractul respectiv.

27. Raportându-ne la faptele supuse dezbaterii Colegiului Director constată că partea reclamată a continuat aplicarea aceluiași tratament diferențiat sancționat de instanța de judecată prin sentința civilă ca fiind acte de hărțuire și discriminare, și anume desconsiderarea petentei față de colegi prin atribuirea de alte atribuții decât cele corespunzătoare funcției sale de Director de Resurse Umane, izolarea față de colegi prin alocarea ca spațiu de lucru, sala de ședință, pe motiv ca este cea mai spațioasă,

restricționarea la documentele și la programul informatic necesare pentru îndeplinirea sarcinilor potrivit poziției pe care o deținea.

28. Mai exact, Colegiul reține că, după reintegrarea la muncă din data de 11.11.2021, petentei i se transmite o nouă fișă de post, ca urmare a înțelegerii comune cu partea reclamată de reducerea normei de lucru de la 8 ore la 4 ore. Colegiul examinând fișa postului, constată că petentei i se încredințează sarcini de natură diferită, care nu se încadrează în funcția de Director de Resurse Umane și corespund în fapt altei funcții, de execuție, de altă specialitate și cu un alt specific.

29. Deși reintegrarea salariatului ar putea presupune și modificarea unor atribuții aferente postului cu condiția ca modificarea să nu afecteze felul muncii prevăzut în contractul individual de muncă (specificul funcției, al postului), să respecte pregătirea profesională a salariatului, și să fie permisă de dispozițiile legale. În cazul de față, păstrarea denumirii funcției de Director de Resurse Umane, însoțită de adăugarea atribuțiilor noi celor inițial stabilite prin fișa postului, care au o altă natură și corespund în fapt unei alte funcții are semnificația modificării unui element esențial al contractului individual de muncă și anume, felul muncii.

30. În acest caz era necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă în condițiile art. 7 alin. (5) al Codului Muncii, orice modificare a fișei postului impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, ”cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. Din analiza probatoriului, Colegiul nu a identificat un act adițional al contractului individual de muncă care să prevadă modificarea felului muncii.

31. Colegiul consideră esențial de subliniat că între felul muncii, astfel cum acesta este stabilit prin contractul individual de muncă, și atribuțiile postului, obiect al fișei postului – există o relație necesară, care antrenează necesitatea observării cumulate a celor două elemente de conținut ale contractului pe întreaga durată de existență a raportului juridic de muncă.

32. Colegiul reține, de asemenea, că golirea de conținut a postului petentei probată prin faptul că noua fișă de post nu menționează că Directorul de Resurse Umane are în subordine pe specialistul de resurse umane, un element esențial pentru delimitarea unei funcții de conducere de una de execuție.

33. Un alt element invocat de petentă că nu i s-a permis îndeplinirea atribuțiilor ca Director de Resurse Umane, este interzicerea utilizării programului informatic de gestiune a personalului și activității de resurse umane Merlin, utilizarea acestui program fiind esențial pentru îndeplinirea responsabilităților sale de serviciu. Prin modificarea fișei de post s-a eliminat această sarcină pe care petenta o deținea din anul 2014, în calitate de Director Resurse Umane, când i s-a creat un cont de utilizare dar care a fost șters pe perioada concediului de maternitate, fapt admis de partea reclamată prin e-mailul din data de 26.11.2021, (fila 7 dosar) coroborat cu declarația directorului general (fila 8 dosar).

34. Cu privire la biroul alocat după reintegrarea la muncă, din e-mailurile depuse la dosar din data de 19.11.2021 și 26.11.2021. Colegiul constată că petenta a folosit sala de ședință, fiind izolată de ceilalți colegi și de specialistul de resurse umane care folosea biroul inițial utilizat de petentă înaintea concediului de maternitate. Motivul alocării acestui birou invocat de către partea reclamată este că biroul și laptop-ul inițial utilizat de către

petentă nu au mai putut fi alocate după 2 ani de la concediere, fiindu-i alocat biroul cel mai spațios în care există toate condițiile necesare pentru desfășurarea activității. Menționăm, că alocarea unui birou similar după revenirea din concediul de maternitate a petentei, a fost considerată de către instanța de judecată ca fiind o faptă de hărțuire și discriminare datorită izolării și marginalizării petentei.

35. În speța supusă analizei, Colegiul director constată că în situația redată, ne aflăm în față unei fapte de hărțuire, modul în care s-a procedat, faptul că petentei nu i s-au pus la dispoziție instrumente de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (birou neadecvat, accesul la programul ERP etc.), golirea de conținut a postului petentei prin schimbarea fișei de post, sunt nelegale și au condus la izolarea acestuia, la crearea unei imagini negative la locul de muncă, la privarea acestuia de dreptul de a munci, conform pregătirii sale profesionale și conform contractului individual de muncă și i-au creat un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv. De asemenea, faptul că partea reclamată a continuat același tratament diferențiat față de petentă sancționat de către instanța de judecată și după decizia de reintegrare arată că partea reclamată a urmărit un singur obiectiv: hărțuirea petentei iar toate aceste fapte au adus atingere personalității și demnității sale de om și de salariat.

36. De asemenea, Colegiul director reține faptul că reintegrarea petentei după câștigarea în instanță a procesului intentat părții reclamatei privind concedierea sa și faptelor de hărțuire, a făcut ca partea reclamată să aibă un comportament ostil față de aceasta, care a culminat cu schimbarea fișei de post și felului muncii urmat de izolarea și marginalizarea petentei, prin urmare aceasta poate fi o consecință, un tratament advers al părții reclamate, venit ca reacție la sentința instanței de judecată în urma plângerii petentei și care a avut ca obiect o posibilă faptă de discriminare

37. 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. Petentei i-a fost încălcat dreptul la muncă, dreptul la un tratament egal precum și atingerea demnității petentei.

38. Având în vedere aspectele semnalate, probele de la dosar și prevederile legale incidente, Colegiul director constată că modul în care a fost primită și tratată după reintegrarea în muncă constituie **hărțuire** potrivit art. 2 alin. (5), **victimizare** potrivit art. 2 alin. (7) precum și încălcarea dreptului la muncă potrivit art. 7 lit. (b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și dispune sancționarea cu avertisment a părților reclamate. Toate acestea au dus la un tratament degradant, umilitor ce a lezat demnitatea petentei.

39. Colegiul director urmează să aplice reclamatului sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de **25.000** lei, având în vedere atât prevederile articolului articolul 25 al Directivei 2006/54/CE care stabilesc că sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și disuasive, cât și dispozițiile art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001, potrivit cărora sancțiunea se aplică în limitele prevăzute de actul normativ și trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârșite, ținând-se seama de împrejurările în care a fost săvârșită, de modul și de mijloacele de săvârșire, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum și de circumstanțele personale ale contravenientului.

40. Colegiul director a stabilit amenda contravențională de 25.000 de lei având în vedere următoarele:

- a) Hărțuirea și victimizarea la locul de muncă reprezintă o încălcare gravă a dreptului la demnitate și la muncă,
- b) discriminarea s-a produs la locul de muncă, fiind comisă de societatea angajatoare;
- c) Partea reclamată deși sancționată anterior de instanța de judecată pentru fapte similare împotriva petentei, a continuat același *modus operandi* de hărțuire a petentei, arătând nu și-a corectat atitudinea discriminatorie,
- d) Faptele de hărțuire și victimizare a condus la demisia petentei.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței faptei de hărțuire și a faptei de victimizare conform art. 2 alin.(1), (5), (7) și art. 7 lit. (b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea părții reclamate cu **25.000** de lei, conform art. 26 alin (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. Obligă partea reclamată, să publice în mass-media un rezumat al prezentei hotărâri de constatare a faptei de discriminare;
4. O copie a hotărârii se va comunica părții reclamate.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția Generală Impozite și Taxe Locale Sector 1, cu sediul în București, Sector 1, Strada Piața Amzei nr.13, CP 013682, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactată și motivată:
Bănică Claudia Cerasela
Angelica Paraschiv Gergely
Data:08.05.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului National pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.