



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr.167 din 05.04.2023

Dosar nr.: 340/2022

Petiția nr.: 3607/23.05.2022

Petentă:

Reclamat: din cadrul Spitalului Clinic "Sfânta Maria" București

Obiect: petentul se consideră discriminat pe criteriul HIV, deoarece partea reclamată a dezvăluit colegilor de serviciu date despre boala acestuia, hărțuindu-l la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul și domiciliul petentei

2. Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

din cadrul Spitalului Clinic „Sfânta Maria”, București cu sediul în București, Bdul Ion Mihalache 37-39, București 011172

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 11, alin.1 din Ordinul nr. 144/11.04.2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, prin intermediul adresei nr. 3607/15.06.2022 i s-a solicitat petentului să precizeze date privind partea reclamată, precum și dovezile în susținerea petiției. (fila 2 la dosar)

4. Prin adresa nr. 5287/28.07.2022 s-a realizat citarea părților pentru data de 23.08.2022. (fila 3- 4 la dosar)

5. Prin adresa nr. 5932/30.08.2022 s-a transmis părții reclamate punctul de vedere depus de către petent, iar prin adresa nr. 5931/30.08.2022 a fost solicitat petentului declarațiile martorilor indicați. (fila 9 la dosar).

6. Prin adresa nr. 9192 din data de 19.12.2023 s-a solicitat Spitalului Clinic „Sfânta Maria,, București, angajator al părților din dosar (petent/reclamat) stadiul cercetării disciplinare al reclamatului, iar prin adresa nr. 5932 din 30.08.2022, s-a solicitat punctul de vedere de specialitate al acestuia.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

7. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 3607/23.05.2022 petentul menționează faptul că este angajat al părții reclamate ca regulator medical. Acesta se consideră discriminat pe criteriul HIV, deoarece partea reclamată, și anume Șeful Serviciului Statistică, a dezvăluit colegilor de serviciu date despre boala acestuia, hărțuindu-l la locul de muncă. (fila 1 la dosar)

8. În temeiul art. 11, alin.1 din Ordinul nr. 144/11.04.2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, prin intermediul adresei nr. 3607/15.06.2022 i s-a solicitat petentului să precizeze date privind partea reclamată, precum și dovezile în susținerea petiției.

9. Prin adresa nr. 5762/23.08.2022 (fila 7 la dosar) petentul indică martori, angajați ai părții reclamate, care pot susține cele relatate prin petiție. (nu au fost depuse declarațiile de martori)

10. Prin adresa nr. 5931 din 30.08.2022, s-a solicitat reclamatului înaintarea declarațiilor de martori indicați prin adresa mai sus; până la data soluționării dosarului, petentul nu a comunicat cele solicitate.

Susținerea părții reclamate

Susținerea domnului

11. Prin adresa nr. 5602/11.08.2022 reclamatul, economist și șef de Serviciu în cadrul Spitalului Clinic " Sfânta Maria " din București în ultimii 5 ani, anterior ocupând aceeași funcție într-un spital din județul Suceava timp de 8 ani, precizează faptul că petentul a primit în ultimii doi ani două avertismente scrise pentru abateri disciplinare, el având în același timp o atitudine și un limbaj nepotrivit față de acesta ca persoană, dovezi fiind unele mesaje primite de la el pe telefonul de serviciu prin SMS sau prin WhatsApp în ultimii doi ani. Persoana în cauză nu respecta programul de lucru, unele sarcini de muncă, de foarte multe ori plecând din timpul programului de lucru sau nemaivenind la serviciu zile la rând, fără să anunțe colegii sau șefii ierarhici superiori (ex. decembrie 2020 când a lipsit 3 zile lucrătoare la rând și nu i s-au plătit aceste zile, din informarea primită de la RUNOS).

12. Relatarea din petiție cum că acesta ar fi dezvăluit tuturor angajaților din spital situația de sănătate a petentului este absurdă și poate fi cercetată în justiție ca atac la persoană, ținând cont că spitalul are peste 400 de angajați dintre care, personal, cunoaște puține persoane, ținând cont că, nici din punct de vedere personal, nici profesional, starea de sănătate a altei persoane nu este problema acestuia, nefiind moral să facă acest lucru.

13. În ziua de 07.04.2022 a primit pe telefonul de serviciu un mesaj prin WhatsApp de la petent cum că există o fișă de spitalizare în Camera de gardă pe numele lui și că urmează să se afle în concediu medical în următoarele zile. Ziua de 07.04.2022 fiind zi liberă (Ziua Mondială a Sănătății), mesajul l-a citit pe data de 11.04.2022 când a venit la serviciu, acesta aflându-se în perioada 04-08.04.2022 în concediu medical. În aceeași zi, în data de 11.04.2022, a chemat regulatorii la o ședință scurtă pentru a-i anunța să îl înlocuiască pe petent prin rotație în cursul săptămânii 11 - 15.04.2022, urmând ca ulterior să se organizeze în funcție de persoanele care vor fi prezente la locul de muncă. În momentul în care regulatorii au

venit în birou, calculatorul era deschis în aplicația internă informatică pe fișa de spitalizare de zi, în Camera de Gardă a petentului, pentru a o verifica dacă e validată, acesta coordonând modul de validare a foilor de observație clinică generală și a fișelor de spitalizare de zi, în vederea decontării lor de către CASMB. Într-una din rubricile fișei de spitalizare de zi - în format electronic, medicul care l-a consultat a scris că petentul este pacient cunoscut cu virusul imunodeficienței umane. Acest lucru a fost văzut de către persoanele prezente la ședință.

14. În ziua de 13.04.2022 a trimis un e-mail în rețeaua internă a spitalului către directorul financiar (membru în Comitetul director al spitalului), către RUNOS și juristul instituției pentru a afla, fiind o situație nouă pentru acesta, care sunt măsurile și acțiunile pe care angajatorul trebuie să le ia în acest sens, ce proceduri există în acest caz, pentru salariatul bolnav și pentru celelalte persoane din cadrul serviciului, în respectarea articolului 34 art.1 și 2 din Constituția României - *"Dreptul la ocrotirea sănătății este garantat."*; *"Statul este obligat să ia măsuri pentru asigurarea igienei și a sănătății publice"*. Menționează că adresele de e-mail sunt accesate doar de către șefii departamentelor din spital, fiecare având acces la adresa de e-mail corespunzătoare departamentului pe care îl coordonează.

15. Personal are prieteni care cunosc persoane purtătoare de HIV cu care discută acest subiect din când în când de mulți ani. Nu se consideră o persoană care să discrimineze pe cineva, dimpotrivă, de fiecare dată când a putut ajuta pe cineva și i s-a cerut ajutorul, a făcut-o, fără a face diferențieri între oameni.

SPITALUL CLINIC „SFÂNTA MARIA”

16. Prin adresa nr. 6998/05.10.2022 Instituția medicală reprezentată legal prin manager, dl. Prof. Univ. Dr. și conventional prin Cabinet de Avocat Adina Ardeleanu, transmite punct de vedere prin care se precizează că aspectele sesizate de petent sunt de natură disciplinară și au fost deja analizate și sancționate de reclamat în conformitate cu prevederile legale precum și prevederile interne. În raport cu cele sus-precizate, consideră că aspectele semnalate de petent formează obiectul unei cercetări disciplinare supuse atenției angajatorului, și nu reprezintă o posibilă faptă de discriminare față de acesta.

17. În data 13.04.2022, reclamatul a transmis prin e-mail către departamentul juridic, resurse umane și contabilitate din cadrul Spitalului, o informare privind petentul, referitoare la aspecte de natura medicală ce privesc salariatul în cauză.

18. În data 21.04.2022 dna. A. F. N. - consilier juridic, a întocmit un referat de sesizare a conducerii spitalului în vederea demarării procedurii de cercetare disciplinară cu privire la faptele sesizate ca fiind săvârșite în luna aprilie 2022, prin încălcarea atribuțiilor de serviciu de către reclamat.

19. Faptele sesizate pentru care s-a inițiat procedura de cercetare disciplinară privește dezvăluirea diagnosticului personal al petentului către terțe persoane, de către reclamat, precum și dezvăluirea datelor cu caracter personal ale acestuia.

20. Astfel, sesizarea privește o posibilă încălcare de către reclamat a dispozițiilor Regulamentului Intern, a Codului de Conduită și Etică Profesională, a Contractului Colectiv de Muncă și a Fișei postului de Șef Serviciu Statistica și Informatică Medicală.

21. În urma sesizării a fost demarată procedura de cercetare disciplinară în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii astfel, s-a întrunit

Comisia de cercetare disciplinară și în perioada 15.05-31.05.2022, au fost convocați pentru audiere salariați ai Serviciului de Statistică și Informatică Medicală, colegi ai petentului și ai reclamatului. Totodată, au fost convocați și salariații cărora le-a fost adresat emailul transmis în luna aprilie 2022 cu privire la informațiile confidențiale ale petentului, respectiv d.na A. F. N. - Consilier Juridic, d.na D. N. - Sef Serviciu R.U.N.O.S, d.na O. E. - Director Financiar Contabil.

22. Din discuțiile purtate cu salariații Spitalului în cadrul convocărilor pentru cercetare disciplinară Comisia de cercetare disciplinară a constatat încălcarea atribuțiilor de serviciu de către reclamat, în conformitate cu Codul de Conduită și Etică, Regulamentul Intern, precum și, dar fără a se limita la Contractul Colectiv de Muncă, Fișa postului, etc. prin nerespectarea confidențialității informațiilor pacientului și încălcarea prevederilor GDPR.

23. Prin urmare, în urma cercetării disciplinare efectuate cu privire la reclamat, Comisia de cercetare disciplinară a decis sancționarea disciplinară a acestuia în conformitate cu prevederile art. 248 din Legea 53/2003 privind Codul Muncii.

24. Prin adresa nr.785 din 02.02.2023, Spitalul Clinic „Sfânta Maria” prin reprezentant legal a transmis decizia de sancționare disciplinară a reclamatului cu nr. 188/27.07.2022 din care reiese faptul că acesta din urmă a fost sancționat cu avertisment scris.

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Constituția României

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Art. 2 (5) “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”

Art.7.lit.g 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:

g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

25. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

V. Motivele de fapt și de drept

26. În fapt, Colegiul director reține nerespectarea confidențialității diagnosticului petentului, respectiv criteriul HIV.

27. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

28. O.G. nr.137/2000, la art.2 alin.1 prevede: *“Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență 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”*.

29. Astfel se poate considera discriminare:

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

30. 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).

31. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), “sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: “Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării”. Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

32. Din acest punct de vedere, Colegiul director reține că petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin faptul că au fost dezvăluite colegilor de serviciu date despre boala acestuia, respectiv HIV.

33. Pe de altă parte, din punctul de vedere transmis de către reclamant reiese faptul că, în ziua de 13.04.2022, a trimis un e-mail în rețeaua internă a spitalului către directorul financiar (membru în Comitetul director al spitalului), către RUNOS și juristului instituției pentru a afla, fiind o situație nouă pentru acesta, care sunt măsurile și acțiunile pe care angajatorul trebuie să le ia în acest sens, ce proceduri există în acest caz, pentru salariatul bolnav și pentru celelalte persoane din cadrul serviciului, în respectarea articolului 34 art.1 și 2 din Constituția României - “*Dreptul la ocrotirea sănătății este garantat.*” ; “*Statul este obligat să ia măsuri pentru asigurarea igienei și a sănătății publice*”. Adresele de e-mail fiind accesate de către șefii departamentelor din spital, fiecare având acces la adresa de e-mail corespunzătoare departamentului pe care îl coordonează.

34. Având în vedere actele depuse la dosar precum și susținerile părților, Colegiul director reține că petentului, pacient seropozitiv i s-a încălcat dreptul la demnitate prin divulgarea diagnosticului. Mai mult, reclamantul avea obligația de a respecta confidențialitatea diagnosticului mai ales că își desfășoară activitatea în domeniul sanitar ar fi trebuit să aibă știință de respectarea acestor date potrivit **Codului de Conduită și Etică, Regulamentul Intern, precum și, dar fără a se limita la Contractul Colectiv de Muncă, Fișa postului, etc.**

35. În acest sens, Colegiul director reține faptul că transmiterea prin e-mail către departamentele juridic, resurse umane și contabilitate din cadrul Spitalului, a unor aspecte de natură medicală a petentului constituie săvârșirea unei fapte de discriminare. De asemenea, s-a putut observa din punctul de vedere de specialitate al conducerii spitalului faptul că reclamatul a încălcat atribuțiile de serviciu pentru care s-a inițiat procedura de cercetare disciplinară față de reclamat. Prin urmare, Comisia de cercetare disciplinară a decis sancționarea disciplinară a acestuia cu avertisment scris.

36. Colegiul director arată că în conformitate cu directivele Uniunii Europene în domeniu și jurisprudența Curții Europene de Justiție, sancțiunile aplicate pentru discriminare trebuie să fie eficiente, proporționale și persuasive.

37. În hotărârea dată în cazul ***Thlimmenos împotriva Greciei*** din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că *„dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”*.

38. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

39. Din punctul de vedere al protejării datelor cu caracter personal, persoanele infectate cu HIV nu sunt în situație similară cu alte persoane. În acest sens sunt relevante prevederile art. 8 alin.1 ale Legii nr. 584 din 29 octombrie 2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii bolii SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA, care stabilesc *„păstrarea confidențialității datelor cu caracter personal privind persoanele infectate HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru:*

- a) *Angajații rețelei sanitare;*
- b) *Angajatorii acestor persoane;*
- c) *Funcționarii publici care au acces la aceste date.”*

40. Având în vedere aceste prevederi legale, din punctul de vedere al obligativității păstrării confidențialității datelor persoanelor infectate cu HIV, o persoană infectată și o persoană neinfectedă sunt în situații diferite, prin urmare tratamentul lor trebuie să fie diferit. Reclamatul având funcția de Șef Serviciu în cadrul Spitalului trebuia să respecte datele privind diagnosticul petentului chiar și față de colegii acestuia. În consecință Colegiul director constată că divulgarea infecției petentului reprezintă o diferențiere.

41. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. În mod evident criteriul este cel al infecției HIV.

42. Astfel sunt incidente prevederile art. 2 (1) coroborat cu articolul 2 alin. (5) și art. 7 lit.g din O.G nr. 137/2000 republicată. Reclamatul a creat o deosebire pe baza infecției HIV care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la protejarea datelor cu caracter personal. Nerespectarea confidențialității diagnosticului petentului, consecințele produse sub aspectul demnității, sunt de natură a permite reținerea unor prezumții care în mod evident poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a petentului creând o atitudine discriminatorie.

43. O serie de legi vizează protejarea unor astfel de informații, cum ar fi *Legea nr. 584 din 29 octombrie 2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii maladiei SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA, Legea nr. 677 din 21 noiembrie 2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, Legea nr. 46 din 21 ianuarie 2003 a drepturilor pacientului.*

44. În consecință, Colegiul director constată că legiuitorul român a considerat că infecția cu HIV trebuie tratată cu o confidențialitate strictă, astfel reclamatul a creat o diferențiere prin neasigurarea confidențialității față de persoanele seropozitive.

45. Pe de altă parte, se pune în discuție relevanța unei asemenea imputații, contextul în care s-a realizat și efectul produs asupra persoanei în cauză. Astfel, Colegiul director este de opinie că manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește un comportament nedorit în situația de față având la bază nerespectarea confidențialității a diagnosticului care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.

46. Art. 26. - (1) din OG nr. 137/2000 prevede:

“(1) Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 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.

47. În considerarea tuturor acestor motive de fapt și de drept, Colegiul director constată că faptele prezentate în petiție intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 și alin. 5, art.7 lit. g coroborat cu art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Fapta constituie discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin.1 și alin.5 coroborat cu art. 7 lit. g și art.15 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare;

2. Potrivit art. 26 alin.1 din OG 137/2000 se sancționează partea reclamată cu amendă contravențională, în quantum de 5000 lei;

3. Prezenta hotărâre se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la direcția de taxe și impozite a sectorului 2 București, conform Ordonanței nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar). În termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu conform art. 20 alin.10 al OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

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 administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Data redactării: 20.04.2023

Hotărâre Redactată: S.C.S., Tehnored. V.F

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.