



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 150
din 06.03.2019

Dosar nr: 588/2018

Petiția nr: 5168/23.08.2018

Petentă:

Reclamați: .., TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., .

Obiect: solicitarea demisiei în schimbul unui bonus, marginalizare prin diminuarea volumului de muncă, invitare printre ultimii la discuții privind o evaluare, refuzul de a răspunde la contestarea evaluării, neaprobarea efectuării concediului de odihnă, neinformare și neacordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017**, neacordarea creșterilor salariale de care au beneficiat ceilalți angajați, pe criteriul sindical

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1. ...

I. 2. Numele, domiciliul procedural și sediul reclamaților

2. .., .., TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., ..

3. TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., ..

4. .., TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Petenta consideră discriminatorie și invocă fapte de hărțuire prin solicitarea demisiei în schimbul unui bonus, marginalizare prin diminuarea volumului de muncă, invitare printre ultimii la discuții privind o evaluare, refuzul de a răspunde la contestarea evaluării, neaprobarea efectuării concediului de odihnă, neinformare și neacordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017**, neacordarea creșterilor salariale de care au beneficiat ceilalți angajați, pe criteriul sindical.

III. Citarea părților

6. 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.

7. Părțile au fost citate pentru data de 02.10.2018 (filele 49-50 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

8. La audierea din 02.10.2018 părțile s-au prezentat.

9. Părțile au fost recitate pentru 30.10.2018 (fila 185 din dosar).

10. La audierea din 30.10.2018 părțile s-au prezentat.

13. Cu ocazia audierii din 30.10.2018 petenta a depus la dosar punct de vedere prin care menține cele arătate anterior (filele 212-216 din dosar).

A depus la dosar înscrisuri (filele 217-294 din dosar).

14. S-au comunicat către petentă înscrisurile depuse de reclamați, fiind solicitate concluzii scrise (fila 320 din dosar). Întrucât petenta nu a depus înscrisuri noi, concluziile scrise s-au solicitat telefonic reclamaților.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

15. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5168/23.08.2018** (filele 1-6 din dosar) petenta arată următoarele:

- este lider sindical;
- a fost reorganizată direcția la care lucrează petenta, primind o adresă că dacă primește oferta companiei de a pleca va beneficia de un bonus;
- în următoarea perioadă a fost marginalizată, i s-a diminuat volumul de activitate;
- în anul 2018 s-a introdus un nou test de evaluare, numit 360°;
- petenta nu a fost invitată la discuțiile organizate privind această nouă evaluare, comparativ cu toți ceilalți colegi;
- în urma evaluării a primit un calificativ, față de care a depus contestație;
- nu a primit nici un răspuns față de această contestație;
- nu i s-a aprobat efectuarea concediului de odihnă;
- nu a primit mesajul prin care colegii au fost anunțați referitor la prelungirea apicării **O.U.G. 79/2017**, nu a primit compensare, astfel a rămas cu salariul diminuat;
- nu a beneficiat de creșteri salariale;
- consideră că faptele reprezintă discriminare și hărțuire;
- criteriul de discriminare este cel de apartenență sindicală și cel salarial.

A depus la dosar înscrisuri (filele 7-34 din dosar).

16. Cu ocazia audierii din 30.10.2018 petenta a depus la dosar punct de vedere prin care menține cele arătate anterior (filele 212-216 din dosar).

A depus la dosar înscrisuri (filele 217-294 din dosar).

17. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 7841/28.12.2018** (filele 321-324) petenta a menținut cele arătate anterior.

Susținerea reclamațiilor

18. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6009/02.10.2018** (filele 41-51 din dosar), persoanele fizice reclamate au depus punct de vedere la dosar prin care arată următoarele aspecte relevante:

- invocă excepția inadmisibilității petiției, având în vedere faptul că petenta nu a clarificat criteriul de discriminare conform prevederilor art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;
- invocă excepția tardivității petiției în ceea ce privește perioada anterioară datei de 23.08.2017;
- invocă excepția lipsei calității procesuale pasive a persoanelor fizice privind faptele de hărțuire din partea șefilor ierarhici ai petentei;
- consideră că faptele relatate nu reprezintă hărțuire, neacordarea unui răspuns la contestarea evaluării nu reprezintă o astfel de faptă;
- reclamația nu a fost soluționată întrucât s-a solicitat șefului ierarhic superior să ofere informații petentei;
- petenta a fost informată de activitatea departamentului;
- sarcinile petentei au fost relocate datorită concediului de odihnă, de boală și a activităților sindicale;
- în anul 2017 petenta a fost invitată la informarea privind evaluarea;
- pentru evaluarea 360° petenta a primit sprijin de la șeful ierarhic superior;
- petenta a absentat frecvent și nu era implicată în activitățile societății;
- au existat plângeri privind activitatea petentei;
- s-a aplicat principiul salariu egal la muncă egală;
- petenta a beneficiat de concediu de odihnă, însă nu răspundea solicitărilor de programare.

Au depus la dosar înscrisuri (filele 39-40, 52-184 din dosar).

19. Reclamații au depus la dosar înscrisuri prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6640/26.10.2018** (filele 190-206 din dosar).

20. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6682/29.10.2018** (filele 207-211 din dosar) reclamații au depus la dosar înscrisuri.

21. Cu ocazia audierii din 30.10.2018 societatea reclamată a depus la dosar punct de vedere prin care menține cele arătate anterior. A depus la dosar înscrisuri (biblioraft anexă la dosar)

22. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 7205/20.11.2018** (filele 295-318 din dosar) societatea reclamată a depus la dosar înscrisuri.

23. Reclamații, prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 7752/28.12.2018** (filele 325-362), mențin cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

18. Colegiul director constată următoarele:
- petenta este lider de sindicat;
 - la data de 22.09.2017 a primit o adresă e-mail prin care i se comunică un acord de încetare a contractului de muncă, în schimbul bonusului de performanță pentru anul 2016, cu solicitarea ca în situația în care nu este de acord să comunice acest lucru până în data de 25.09.2017, orele 17.00 (fila 22 din dosar);
 - partea reclamată a recunoscut diminuarea volumului de muncă, argumentând cu modul în care petenta își exercită atribuțiile de serviciu, invocând totodată și efectuarea unor concedii legale (concediu de odihnă, concediu de boală) respectiv activitatea sindicală a petentei (fila 49 din dosar);
 - petenta a fost invitată după alți angajați la discuții privind evaluarea 360° (reclamații nu neagă această situație);
 - petenta a formulat contestație la evaluare, însă nu a primit răspuns (filele 13-21, 46 din dosar);
 - petenta a beneficiat de concediu de odihnă în anul 2017 (30 de zile, din care unul de 11 zile) și 2018 (29 de zile, din care unul de 10 zile);
 - petenta a fost informată privind acordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017** (fila 19 din dosar);
 - majoritatea salariaților au beneficiat de acordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017**, însă petenta a refuzat să semneze actul adițional la contractul individual de muncă (fila 19 din dosar);
 - petenta nu a beneficiat de creșteri salariale (filele 48-49 din dosar).
19. În consecință Colegiul director constată că nu se confirmă problemele sesizate de petentă privind efectuarea concediului de odihnă și privind informarea asupra acordării compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017**, în conformitate cu art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**.
20. Colegiul director respinge excepția inadmisibilității petiției, pe motivul că petenta nu ar fi clarificat criteriul de discriminare conform prevederilor art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**. Petenta a precizat clar că invocă criteriul sindical, mai mult, în punctul de vedere prin care se invocă excepția reclamației analizează acest criteriu. Totodată la prima audiere s-a clarificat concret obiectul petiției, în special criteriul.
21. Colegiul director admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 23.08.2018, având în vedere prevederile art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: „*Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*” În consecință nu se poate analiza capătul de cerere privind solicitarea acordului de încetare a raporturilor de muncă din 22.09.2017.
22. Se întrunește excepția lipsei calității procesuale a persoanelor fizice reclamate cu fondul petiției, analizând responsabilitatea acestor persoane la capetele de cerere la care se constată existența unor fapte de discriminare.
23. **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.*”
24. Astfel se poate considera discriminare
- o diferențiere
 - bazată pe un criteriu
 - care atinge un drept.
25. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).
26. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțelege în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Musselle împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).
27. Art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** precizează: „*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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”
28. În domeniul discriminării inclusiv CEDO aplică principiul inversării sarcinii probei (a se vedea **Nachova și alții împotriva Bulgariei**, 26 februarie 2004, §166-169, **Nachova și alții împotriva Bulgariei**,

6 iulie 2005, §156-157). Cum arată CEDO, „ar fi extrem de dificil în practică pentru aplicanți să dovedească o discriminare indirectă fără o asemenea inversare a sarcinii probei” (**Horváth și Kiss împotriva Ungariei**, 29 ianuarie 2013, §108)

29. Prin urmare nu petentul, ci reclamatul trebuie să arate dacă există sau nu situații similare. Petentul nici nu poate proba aceste situații, din moment ce toate informațiile se află la angajatorul reclamat.

30. Privind capătul de cerere legat de diminuarea volumului de muncă al petentei, partea reclamată invocă pe de o parte situații legate de exercitarea defectuoasă a sarcinilor de serviciu, dar și motive legate de efectuarea concediului de odihnă, a unor concedii de boală respectiv activitatea sindicală. Toți angajații efectuează concedii de odihnă, a motiva restrângerea activității unui angajat datorită efectuării acestor concedii reprezintă o absurditate. Partea reclamată nu a arătat cum a redus volumul de muncă pentru alte persoane care au beneficiat de concedii de boală respectiv care au avut activitate ca lideri sindicali. În consecință, se constată existența unei diferențieri.

31. Invitarea petentei printre ultimii cu care s-a discutat în vederea unei evaluări nu reprezintă diferențiere. Întotdeauna există prima și ultima persoană când sunt mai multe persoane cu care se discută individual, aceste situații care sunt imposibil de evitat nu pot reprezenta situații de diferențiere. Din aceste motive fapta nu poate reprezenta nici discriminare indirectă, nici hărțuire.

32. Privind lipsa soluționării contestației la evaluare, Colegiul director constată că partea reclamată nu arată că nici alte persoane care au contestat evaluarea nu au primit răspuns, în consecință se constată existența unei diferențieri. Petenta, după depunerea contestației, a primit un răspuns conform căreia va primi un răspuns, însă acest răspuns nu a fost acordat nici până la formularea concluziilor scrise.

33. Neacordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017**, comparativ cu alte persoane care au beneficiat de aceste compensații, reprezintă diferențiere.

34. Neacordarea unor creșteri salariale, comparativ cu alte persoane care au beneficiat de creșteri, reprezintă diferențiere.

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

36. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

37. Petenta a invocat ca și criteriu faptul că este lider sindical, ceea ce reprezintă un criteriu socio-profesional.

38. Privind diminuarea volumului de muncă al petentei, părțile reclamate au invocat o serie motive, între care precizând și activitatea sindicală. În consecință există legătură de cauzalitate între activitatea sindicală și diminuarea volumului de muncă al petentei.

39. Privind lipsa soluționării contestației la evaluare, Colegiul director constată că părțile reclamate nu au dovedit lipsa existenței legăturii de cauzalitate între calitatea petentei de lider sindical și refuz. Arătarea faptului că s-a transmis contestația de la o persoană la o altă persoană nu absolvă reclamații să ofere un răspuns concret la contestație.

40. Neacordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017** nu s-a datorat faptului că petenta este lider sindical, ci faptului că a refuzat să semneze actul adițional la contractul individual de muncă. În consecință nu există legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petentă. Fapta nu poate reprezenta nici discriminare indirectă, nici hărțuire.

41. Neacordarea unor creșteri salariale se datorează evaluării activității petentei, și nu faptului că este lider sindical, în consecință nu există legătură de cauzalitate directă între fapta sesizată și criteriul invocat. Evaluarea însă are legătură directă cu diminuarea volumului de muncă al petentei, în consecință cele două fapte (diminuarea volumului de muncă și neacordarea unei creșteri salariale) trebuie analizate împreună.

42. Privind restrângerea drepturilor petentei, Colegiul director se bazează pe prevederile art 7. ale **O.G. nr. 137/2000**, care stabilesc: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;

f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

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

43. Totodată faptele trebuie analizate și din prisma dreptului la demnitate, în concordanță cu art. 2 alin. 5 din **O.G. 137/2000**, care prevede: „*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*”.

44. Diminuarea volumului de muncă, conexasă cu neacordarea creșterii salariale intră în domeniul stabilirii și modificării atribuțiilor de serviciu și a salariului. Totodată o astfel de modificare este de natură să creeze un cadru ostil față de petentă, întrucât ceilalți angajați sunt nemulțumiți de faptul că petenta are mai puține obligații de serviciu. În subsidiar afectează evaluarea și salarizarea petentei (prin neacordarea unor creșteri salariale).

45. Nesoluționarea contestației evaluării profesionale afectează stabilirea salariului, evaluarea slabă a petentei a reprezentat motivul pentru care ea nu a beneficiat de creșteri salariale.

46. Modul în care reclamații s-au raportat la un lider sindical este de natură să afecteze dreptul de aderare la sindicat, prin crearea unui cadru ostil față de liderul sindicatului. Trebuie reținut și faptul că atitudinea angajatorului împotriva unui lider sindical creează imaginea că angajatorul aplică măsuri pecuniare față de cei care ar adera la sindicat.

47. Diminuarea volumului de muncă, coroborat cu neacordarea creșterilor salariale reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul stabilirii și modificării atribuțiilor de serviciu și a salariului, aderării la sindicat și a dreptului la demnitate.

48. Nesoluționarea contestației la evaluare reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul salarizării.

49. Privind calitatea procesuală pasivă a celor două persoane fizice Colegiul director constată următoarele:

- „Echipa Resurse Umane Romania” a oferit răspuns petentei la contestarea evaluării, precizând: „Vă vom oferi o soluționare în cel mai scurt timp posibil”;

- atribuțiile de serviciu se stabilesc de către șefii ierarhic superior și nu de către cei de la Resurse umane.

50. Persoanele fizice reclamate au calitate procesuală pasivă doar în ceea ce privește nesoluționarea contestației la evaluare.

51. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Contravențiile 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.*”

52. Colegiul director aplică amenda contravențională de 5.000 lei față de TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., ,,,”, în total pentru cele două capete de cerere în care s-a constatat discriminarea, având în vedere următoarele:

a) discriminarea a vizat o persoană;

b) orice faptă care este menită să limiteze drepturile sindicale are o gravitate mare în societatea din România.

53. Conform prevederilor **O.G. nr. 2 din 2001**, art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7, Colegiul director aplică sancțiunea de avertisment față de ... și ..., având în vedere că faptele lor au o gravitate mai mică față de faptele angajatorului.

54. Recomandă reclamaților ca pe viitor să evite discriminarea angajaților societății reclamate.

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. nu se confirmă problemele sesizate de petentă privind efectuarea concediului de odihnă și privind informarea asupra acordării compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017** conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. respinge excepția inadmisibilității petiției, având în vedere existența unui criteriu de diferențiere invocat de petentă;

3. admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 23.08.2018 conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

4. întrunește excepția lipsei calității procesuale a persoanelor fizice reclamate cu fondul petiției;

5. invitarea petentei printre ultimii cu care s-a discutat în vederea unei evaluări nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

6. neacordarea compensațiilor ca efect al prelungirii **O.U.G. 79/2017** nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 3 respectiv art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;

7. diminuarea volumului de muncă coroborat cu neacordarea unor creșteri salariale reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 2 alin. 5, art. 7 lit. b) și art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**;

8. nesoluționarea contestației la evaluare reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 7 lit. b) și art. 7 lit. f) din **O.G. nr. 137/2000**;

9. persoanele fizice reclamate au calitate procesuală pasivă doar în ceea ce privește nesoluționarea contestației la evaluare;

10. aplică amenda contravențională de 5.000 lei față de TELEKOM ROMANIA COMMUNICATIONS S.A., ... conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

11. aplică sancțiunea de avertisment contravențional față de . . și . . conform **O.G. nr. 2 din 2001**, art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7;

12. recomandă reclamațiilor ca pe viitor să evite discriminarea angajaților societății reclamate;

13. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice București.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda de 5.000 lei se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice București, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 19.03.2018

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.

Red.: Haller István