



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

---

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

**HOTĂRÂREA NR. 454**  
**din 29.06.2016**

**Dosar nr: 615/2015**

**Petiția nr: 6682/15.10.2015**

**Petent: Sindicatul Național al Drumarilor din România pentru .....**

**Reclamat.....**

**Reclamați: Compania Națională de Autostrăzi și Drumuri Naționale S.A**

**...-Șef Serviciu**

**.. -Șef Serviciu Resurse Umane**

**Obiect:** Sarcini de muncă discriminatorii. Criteriul constă în dezacordul petentului față de actul managerial

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

**1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

**1.1.1. Sindicatul Național al Drumarilor din România, prin apărător ales, avocat**

**1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei**

**1.2.1. Compania Națională de Autostrăzi și Drumuri Naționale S.A., cu sediul în loc. B-dul Dinicu Golescu, nr.38, sector 1**

**1.2.2....., director regional al Direcției Regionale de Drumuri și Poduri Constanța, cu sediul în loc**

**1.2.3 ....., Șef Serviciu în cadrul Direcției Regionale Drumuri și Poduri Constanța, cu sediul în loc.**

**1.2.4 ....., Șef Serviciu Resurse Umane în cadrul Direcției Regionale Drumuri și Poduri Constanța, cu sediul în loc. mun. Constanța, Prelungirea Traian F.N, județul Constanța**

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

**2.1.** Prin adresa nr. 6682 din 15.10.2016, petentul sesizează posibile fapte de hărțuire, intimidare, supraveghere excesivă, săvârșite împotriva sa prin impunerea de către conducerea instituției a unei sarcini de serviciu discriminatorie.

### **III. Procedura de citare**

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

**3.2.** Părțile au fost invitate, prin **adresele cu nr. 6682/30.10.2015, 6992 din 30.10.2015 și 7328 din 17.11.2015** la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **17.11.2015 și 08.12.2015.** .

**3.3.** Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

**3.4.** La ambele termene stabilite de Consiliu s-a prezentat petentul, prin apărător ales.

### **IV. Susținerile părților**

#### **4.1 Susținerile petentului**

4.1.1. Prin sesizare petentul, inginer în cadrul compartimentului mecanizare al punctului de lucru DRDP Constanța, reprezentat de Sindicatul Național Profesional al Drumarilor din Romania arată următoarele aspecte:

- la finele lunii august a fost însărcinat prin decizia nr. 422/19.08.2015 să facă inventarierea stocului de motorină la unul din subpunctele de lucru din subordinea DRDP Constanța. Față de conținutul deciziei salariatul a făcut în scris o serie de observații întemeiate, adresa transmisă fiind refuzată a fi primită prin secretariat. Ca urmare a acestui demers, prin Decizia nr. 442/09.09.2015, s-a impus salariatului cu titlu de sarcină de serviciu să întocmească zilnic un Raport scris de activitate, pe care să îl prezinte șefului său direct și care să fie înaintat către Directorul regional spre aprobare.

- se face referire la faptul că, potrivit fișei postului acesta nu prestează o muncă care să implice întocmirea de rapoarte zilnice de activitate, fiind singurul angajat care a fost obligat să întocmească raportul respectiv, chiar dacă salariații din cadrul punctului de lucru, care au în genere aceleași atribuții de serviciu, nu au fost vizați de decizii similare

4.1.2. Anexează copie după raportul depus zilnic.

4.1.3. Circumstanțele ce au precedat și au determinat în opinia petentului la săvârșirea faptei de discriminare au fost ca urmare Deciziei, sus-menționate, prin care petentul a fost numit într-o comisie de inventariere a stocului de motorină la unele din subpunctele de lucru din subordinea DRDP Constanța. În data de 21.08.2015, salariatul a procedat la comunicarea unei note de observații (doc. atasat) prin care comunică conducerii unității că decizia nu respectă condițiile normelor legale de inventariere. Observațiile salariatului aveau ca scop eliminarea riscurilor efectuării unui inventar nelegal, lipsit de eficiență și care să implice o eventuală culpă a sa de serviciu cu ocazia inventarierii de natură să atragă răspunderea disciplinară sau patrimonială. În momentul prezentării observațiilor personal de către petent Directorului .... acesta a reacționat violent verbal, de față fiind doar petentul, amenințându-l că îl va pune la punct astfel încât să nu își mai permită din postura unui simplu salariat să dea lecții superiorilor.

4.1.4. Petentul solicită Consiliului să constate că Decizia nr. 442/09.09.2015 emisă de conducerea DRDP Constanța sub aparența de normalitate a instituit o măsură ce nu identifică prin conținut nici o justificare reală, obiectivă și legală în legătură cu realizarea sarcinilor de

serviciu sau executării contractului de muncă al petentului – scopul vizând doar hărțuirea, intimidarea și supravegherea excesivă a petentului.

4.1.5. În condițiile în care decizia vizează un singur salariat, respectiv, petentul din cadrul unității și condițiile în care salariații din cadrul punctului de lucru DRDP Constanța și cel puțin salariații aceluiși compartiment unde activează salariații au în genere aceleași atribuții de serviciu fără a fi vizați de decizii similare, iar raportat la lipsa unei justificări obiective este de părere că decizia menționată are ca unic scop Hărțuirea la locul de muncă, încălcându-se principiul tratamentului egal și nediscriminatoriu, ceea ce determină caracterul nelegal al acesteia potrivit art. 2 din OG 137/2000 coroborat cu art.7 lit. a) și g) și art. 5 art 6 alin.1 din Codul muncii. Petentul solicită constatarea faptei de discriminare potrivit art. 7 lit a și g, aplicarea sancțiunii cu amendă contravențională a persoanelor reclamate, publicarea în mass-media a rezumatului hotărârii precum și obligarea persoanelor reclamate să înlăture consecințele faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

## **4.2. Susținerile părților reclamate**

4.2.1. Prin adresa nr. 7258 din 13.11.2015, Compania Națională de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România s.a. prin Direcția Regională de Drumuri și Poduri Constanța precum și domnul., director Regional în cadrul Direcției Regionale de Drumuri și Poduri Constanța, au invocat excepția văditei necompetențe materiale a Consiliului pe motiv că, competența revine instanței de judecată.

Totodată, a invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului cu privire la solicitarea petentului în sensul restabilirii situației anterioare emiterii deciziei și obligarea angajatorului la revocarea acesteia.

4.2.2. De asemenea, menționează faptul că prin emiterea Deciziei a considerat că petentul își va corecta modalitatea de aducere la îndeplinire a sarcinilor de serviciu pentru a evita o posibilă cercetare disciplinară și sancționarea acestuia, datorită prezentării unor sincope în activitate - raport 81355/18.08.2015.

4.2.3. În cazul în care petentul nu își revizuieste atitudinea față de sarcinile și îndatoririle de serviciu prin nerealizarea la termen sau neexecutarea în tot sau în parte a sarcinilor , acest lucru poate conduce direct la o perturbare /îngreunare a activității D.R.D.P. Constanța, prin nerealizarea unor obiective sau realizarea lor cu întârziere.

4.2.4. Decizia nr.442/03.09.2015 are o finalitate concretă și anume că prin întocmirea aceluși raport zilnic de către petent, acesta a fost responsabilizat în ceea ce privește activitățile și sarcinile de serviciu pe care le are de îndeplinit.

4.2.5. Faptul că zilnic, petentul redactează un Raport scris, a condus cel puțin până acum la o tratare mai atentă și la timp a atribuțiilor de serviciu pe care trebuie să le realizeze, dar și cele care i-au fost trasate de șefi ierarhici.

4.2.6. Niciun moment angajatorul nu a avut în vedere sau nu s-a gândit că prin faptul că încearcă să îndrepte/corecteze atitudinea petentului, acesta va interpreta acest lucru ca pe o sancționare, ba din contră, a crezut că îl va conștientiza că activitatea sa nu este conformă și îl va determina să îndrepte acest lucru. Măsura dispusă de angajator a fost luată ca urmare a unui Raport întocmit de șeful serviciului din care face parte petentul în urma unei analize a modului de aducere la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

4.2.6. Faptul că s-a stabilit doar în sarcina unui singur salariat din cadrul Serviciu Exploatare Auto și Utilaje, mai exact în sarcina petentului o asemenea măsură nu înseamnă că petentul a fost discriminat și că nu beneficiază de un tratament egal, ci doar că până în prezent

au fost identificate unele probleme în activitatea petentului, fapt care nu exclude că pe viitor în cazul în care și alți salariați care își vor desfășura anevoios activitatea să fie emise decizii asemănătoare.

4.2.7. Față de faptul că la acest moment angajatorul a luat măsura constatării doar față de petent nu exclude sub nicio formă posibilitatea că această măsură să fie dispusă pe viitor și altor salariați colegi ai petentului. Mai mult, decât atât, angajatorul la momentul luării deciziei a vrut tocmai contrariul și anume a considerat ca prin emiterea deciziei petentul își va îndrepta și corect modalitatea de aducere la îndeplinire a sarcinilor de serviciu pentru a se evita o posibilă cercetare disciplinară și sancționare a acestuia, măsură mult mai gravă.

4.2.8. Reclamatul susține că, anterior demarării unei proceduri de cercetare, în cazul în care este sesizat cu privire la unele aspecte negative privitoare la activitatea unui salariat încearcă cel puțin la nivelul D.R.D.P. Constanța să corijeze activitatea acestuia prin măsuri administrativenepecuniare, altele decât sancționări disciplinare, iar în cazul în care această măsură nu este suficientă, de abia atunci se apelează la măsurile legale privind răspunderea disciplinară.

4.2.9. În data de 27.05.2016 au depus o copie a Sentinței civile prin care se respinge solicitarea petentului de anulare a Deciziei.

### **4.3. Susținerea domnului .-Sef Serviciu**

4.3.1. Prin adresa nr. 7721 din 07.12.2015, reclamatul arată faptul că motivul care a stat la baza emiterii Deciziei nr. 442/03.09.2015, a fost următorul:

Pe parcursul timpului de când este la conducerea serviciului a constatat faptul că petentul își desfășoară activitatea defecuos, nu îndeplinește toate sarcinile de serviciu care îi sunt trasate, nu îndeplinește la timp și cu rigurozitate obligațiile de serviciu care îi revin.

Deși a purtat mai multe discuții cu petentul privind modul în care înțelege să-și respecte sarcinile de serviciu repartizate și cele prevăzute în Fișa Postului, acesta nu a înțeles să își corijeze activitatea, păstrând în continuare aceeași atitudine negativă față de obligațiile de serviciu.

4.3.2. Observând faptul că petentul nu încearcă, nu poate sau nu vrea să țină cont de sfaturile și remarcile reclamatului constructive prin modul în care înțelege să-și desfășoare activitatea la DRDP Constanța a considerat că trebuie în calitatea sa de șef, să informeze conducerea DRDP Constanța în legătură acest aspect, motiv pentru care a întocmit în scris un Raport adresat Directorului Regional al DRDP Constanța, prin care a informat despre modul în care petentul își desfășoară defectuoasă activitatea în cadrul serviciului pe care îl coordonează.

Raportul întocmit de reclamat a fost vizat de către directorul Regional care în calitatea sa de conducător al DRDP Constanța, a aprobat favorabil propunerea reclamatului prin care a solicitat ca petentul să întocmească un raport scris de activitate.

4.3.3. Ulterior, după avizarea și semnarea Raportului acesta a fost înregistrat la registratura DRDP Constanța, conform Circuitului documentelor la nivelul unității, primind numărul de înregistrare 81355/18.08.2015, actul fiind repartizat atât către dna .... (Șef Serviciul Resurse Umane, Salarizare) pentru emiterea deciziei, cât și către reclamat pentru confirmarea activității desfășurate de petent. Reclamatul menționează că, în opinia sa, prin faptul că angajatorul a aprobat propunerea reclamatului și a fost emisă Decizia nr. 442/03.09.2015, nu reprezintă un act de discriminare, chiar dacă în cadrul serviciului pe care îl coordonează petentul este singurul angajat care are ca sarcină de serviciu întocmirea zilnică a unui Raport de activitate.

4.3.4. Consideră că măsura propusă și aprobată de angajator a fost imperios necesară a fi luată tocmai datorită faptului că petentul își desfășoară defecuos și anevoios activitatea deși a discutat pe această temă de mai multe ori cu petentul, acesta nu a înțeles sub nicio formă să dea curs solicitărilor reclamatului de revizuire a modului în care își îndeplinește obligațiile și atribuțiile de serviciu.

#### **4.4. Susținerea doamnei ...-Șef al Serviciului Resurse Umane și Salarizare**

4.4.1 Prin adresa nr. 7720 din 07.12.2015, reclamata a arătat faptul că motivele care a stat la baza emiterii Deciziei nr. 442/03.09.2015, au fost următoarele:

- La data de 18.08.2015, a primit prin intermediul Serviciului Registratură, Raportul înregistrat sub nr. 81355/18.08.2015, întocmit de către domnul ... Șef Serviciu Exploatare Auto și Utilaje, document semnat și apostilat de către Directorul Regional al D.R.D.P. Constanța.
- Prin Raportul nr. 81355/18.08.2015, Șeful Serviciului a informat conducerea DRDP Constanța despre unele aspecte negative privitoare la activitatea petentului și a propus pentru remedierea situației emiterea unei Decizii prin care petentul să aibă ca și sarcină zilnică de serviciu întocmirea unui Raport scris de activitate, propunerea privind sarcina zilnică mai sus expusă și emiterea Deciziei fiind aprobate favorabil de către directorul Regional.

4.4.2. În exercitarea atribuțiilor ce i revin a întocmit și emis Decizia nr. 442/03.09.2015, în care a menționat sarcina de serviciu dispusă petentului, iar ulterior tot prin serviciul registratură a procedat la comunicarea Deciziei către petent.

4.4.3. Solicită a se reține faptul că, doar a dus la îndeplinire dispoziția Directorului Regional prin apostila inserată pe Raportul nr. 81355/18.08.2015, neavând nicio implicare în ceea ce privește motivele de fapt și de drept care au stat la baza luării acestei măsuri față de petent.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține fapte de hărțuire, intimidare, supraveghere excesivă, săvârșite împotriva petentului prin impunerea de către conducerea instituției a unei sarcini de serviciu discriminatorie.

Pe cale de excepții, Colegiul director urmează a respinge excepția văditei necompetențe materiale a Consiliului invocate de către reclamați pe motiv că, acesta din urmă este competent să se pronunțe asupra faptelor sesizate de petent potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Totodată, în ceea ce privește excepția de necompetență invocată de către reclamați cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, Colegiul director urmează a admite excepția invocată pe motiv că aceste aspecte intră în competența instanței de judecată.

**5.2.** Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (a se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV, cauza *Okpysz v. Germania*, no. 59140/00, § 33, 25 octombrie 2005). Articolul 14 nu

interzice ca statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta "inegalități de fapt" între acestea. Întrădeavăr, în anumite situații, **eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14** (a se vedea cauza "relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium", § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97, § 44, ECHR 2000-IV; cauza *Stec și alții v. Marea Britanie* [GC], no. 65731/01, § 51, ECHR 2006-VI). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit.

**5.3.** Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** .

**5.4.** Potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată definește conceptul de discriminare prin care 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, apartenența 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". De asemenea, potrivit art. 2 alin.3: „Sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”. Potrivit art. 2 alin.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".

**5.5.** Din susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul reține că petentul a fost supus la un tratament discriminatoriu pe motiv că a îndrăznit să facă în scris o serie de observații întemeiate, adresa transmisă fiind refuzată a fi primită prin secretariat. Ca urmare a acestui demers, prin Decizia nr. 442/09.09.2015, s-a impus salariatului cu titlu de sarcină de serviciu să întocmească zilnic un Raport scris de activitate, pe care să îl prezinte șefului său direct și care să fie înaintat către Directorul regional spre abrobare.

**5.6.** Colegiul reține opinia părții reclamante, conform căreia prin emiterea Diciziei a considerat că petentul își va corecta modalitatea de aducere la îndeplinire a sarcinilor de serviciu pentru a evita o posibilă cercetare disciplinară și sancționarea acestuia, datorită prezentării unor sincope în activitate - raport 81355/18.08.2015.

**5.7.** Analizând aspectele plângerii astfel cum este formulată, Colegiul director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.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". Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000.

**5.8.** În acest sens, reținem că, în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” 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 sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte sau fapte etc. Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor expres enumerate în art. 2 alin.5. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

**5.9.** Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. 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”. 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 hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

**5.10.** Incluziunea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul communautaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc. până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia

**5.11.** Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul este de opinie că efectul creat prin impunerea raportării zilnice a activității a avut legătură cu faptul că petentul a făcut în scris o serie de observații fapt ce a condus la crearea unui cadru intimidant, ofensiv și umilitor, în sensul prevederilor art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. În acest sens, Colegiul director ia act faptul că, potrivit fișei postului petentul nu prestează o muncă care să implice întocmirea de rapoarte zilnice de activitate, fiind singurul angajat care a fost obligat să întocmească raportul respectiv, chiar dacă salariul din cadrul punctului de lucru, care au în genere aceleași atribuții de serviciu, nu au fost vizați de decizii similare.

**5.12.** Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate ignora acțiunea reclamatului și nu poate accepta opinia acestuia, conform căreia s-au identificat unele probleme doar în activitatea petentului.

Prin urmare, având în vedere prevederile art 20 alin 6 din OG nr. 137/2000 republicată, potrivit căreia “Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei impotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare. În fata

Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”, Colegiul consideră probatoriul depus de petent ca fiind justificat.

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. respinge excepția necompetenței materiale invocată de către părțile reclamate;
- 2 admite excepția necompetenței materiale invocată de către reclamați cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării;
3. aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin 1 și 5 coroborat cu art. 6 lit b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, iar faptele sunt sancționate contravențional după cum urmează:
4. sancționarea domnului ...reprezentant al Direcției Regionale de Drumuri și Poduri Constanța din subordinea CNADNR, cu sediul în mun. Constanța, Prelungirea Traian F.N, județul Constanța, cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei, potrivit art.2 alin.11 și 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;
5. o copie a hotărârii se va trimite părților și Administrației Finanțelor Publice a municipiului Constanța

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

6.1. Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice a municipiului Constanța, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii

### **VII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

## **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS Csaba – membru**

**BERTZI Theodora – membru**

**DINCĂ Ilie – membru**

**GHEORGHIU Luminița – membru**

**JURA Cristian – membru**

**LAZĂR Maria – membru**

**POPA Claudia – membru**

**Data redactării 01.07.2016**

**Redactat și motivat de P.C.S. și 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.