



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 448 din 27.05.2020

Dosar nr.: 495/2019

Petiția nr.: 3668/27.06.2019

Petentă: .

Reclamați: Societate Meșteșugărească .., .., ..

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

..

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Societate Meșteșugărească .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Discriminare la locul de muncă a unui angajat cu dizabilitate; încheierea raportului de muncă prin reorganizare; neacordarea unor tichete de masă; tratament injust la locul de muncă.

III. Procedura de citare

4. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 3668/22.07.2019 și 4253/22.07.2019, a citat părțile pentru data 27.08.2019.

5. Totodată, prin intermediul acelorași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de 27.06.2018.

6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta, persoană cu dizabilitate vizuală, posesoare a unui certificat de încadrare în grad de handicap accentuat, a fost angajată a societății reclamate, începând cu anul 2007, pe un post de muncitor necalificat cu atribuții de curățenie, până la reorganizarea acesteia.

8. Petenta reclamă că a fost discriminată la locul de muncă, s-a confruntat cu umilințe și cu tratamente injuste. Situația acesteia s-a accentuat după ce, la sfârșitul anului 2017, efectuând servicii de natură personală pentru una dintre reclamate, în speță solicitarea

efectuării unor cumpărături care urmau să fie achitate cu ajutorul unor bonuri de masă, a aflat că reclamata beneficia de aceste drepturi salariale.

9. Petenta precizează că, pe lângă sarcinile de serviciu, trebuia să efectueze servicii de natură personală pentru reclamate, plata facturilor, plasarea produselor efectuate de acestea în folosul propriu (rochii, pantaloni) clientelor acestora, curățenia apartamentului fiului unei reclamate etc. De cele mai multe ori, petenta nu beneficia de pauză de masă, iar tratamentul față de petentă se desfășura cu acordul tacit al conducerii societății.

10. Din acel moment, deoarece aceasta a solicitat acordarea unor drepturi financiare de care nu beneficia (tichete de masă și de cadou) și adresându-se Inspectoratului Teritorial de Muncă pentru a sesiza anumite nereguli la locul de muncă, tratamentul negativ la adresa sa s-a intensificat, colegii au fost instigați împotriva ei, nefiind lăsați să i se mai adreseze iar petenta a fost pusă în ipostaze de muncă, trasându-i-se sarcini de muncă incompatibile cu condiția sa de sănătate.

11. Astfel, aceasta acuză că a fost nedreptățită, nu i s-a acordat salariul în totalitate sau i se acorda cu întârziere, i s-a interzis efectuarea curățeniei în secția de croitorie, iar soluțiile de curățenie utilizate pentru a-și desfășura atribuțiile nu i-au mai fost puse la dispoziție. Petenta reclamă că nu a beneficiat de un spor de 15% propriu persoanelor cu dizabilitate pe motiv că nu este prevăzut în statutul societății.

12. Totodată, a fost amenințată că în măsura în care nu îi convin condițiile de muncă este liberă să plece.

13. Petenta a fost șicanată, precizând că și-a găsit cana de apă lăsată în vestiar, plină cu mizerii, fărașul pus deasupra acesteia, i-a fost umblat în dulap, i-au dispărut lucruri etc. Reclamând că îi dispar lucrurile șefei contabile, aceasta ar fi spus că nu poate să ancheteze dispariția lucrurilor.

14. În condițiile în care petenta nu a cedat șicanelor, amenințărilor și față de tratamentul la care a fost supusă, nepărăsind locul de muncă, acesteia i-a fost înmănat un act adițional prin care i se modificau orele de muncă de la 8 ore/zi la 3 și, în condițiile în care aceasta nu ar fi fost de acord cu această condiție, ar fi intrat în șomaj. Petenta a ales să nu semneze actul adițional și astfel a intrat în șomaj.

15. Petenta reclamă că a fost amenințată cu bătaia, că va fi dată afară, a fost umilită trasându-i-se atribuții sub demnitatea umană, a fost pusă să care cărămizi cu mâinile goale, nu a fost protejată după operația de cataractă suferită.

16. La locul de muncă, unul dintre reclamați a lovit-o cu o țeavă de metal în burtă, aflându-se în permanență sub influența alcoolului.

17. Mai mult, aceasta subliniază faptul că la reorganizare a fost singura căreia i s-a încheiat raportul de muncă real deoarece cei cărora li s-a încheiat raportul de muncă ieșeau la pensie sau urmau să împlinească condițiile de pensie în scurt timp.

Sușținerile reclamațiilor:

.

18. Reclamatul, în punctul de vedere înregistrat 4868/26.08.2019, precizează că deține funcția de maestru la sala de croit și, până în anul 2017, la acest atelier a mai existat un angajat care s-a pensionat. Deoarece au fost închise mai multe secții, în lipsa comenzilor, conducerea cooperativei a încercat să redistribuie personalul în funcție de necesități, de

volumul de muncă, redistribuind inclusiv personal TESA către secțiile de producție, atunci când volumul de muncă depășea capacitatea personalului din ateliere.

19. Reclamatului, în aceste condiții i-au fost repartizate câteva persoane, una dintre acestea fiind petenta, căreia trebuia să i se reducă programul și salariul deoarece societatea nu mai putea onora salariile negociate.

20. În timpul programului pe care aceasta trebuia să-l desfășoare la sala de croit, de 4 ore, reclamatul a constatat că nu desfășura activitatea în conformitate cu indicațiile acestuia, depășea linia de tăiere a materialelor, producând multe rebuturi.

21. Incidentul pe care îl reclamă petenta, de lovire a acesteia cu o țevă metalică, este descris de reclamat ca fiind un accident din vina petentei. Mai mult, acesta susține că nu a jignit-o, ci poate i s-ar fi adresat cu apelativul "bleagă".

22. Referitor la dizabilitatea petentei, reclamatul susține că nu cunoștea acest aspect.

23. Față de aspectul prezentat de către petentă, că reclamatul s-ar fi aflat în stare de ebrietate la locul de muncă, acesta susține că are o vechime de 20 de ani (lucru contestat de petentă, în notele scrise înregistrate nr. 5102/05.09.2019. susținând că nu este adevărat, reclamatul angajându-se după aceasta, petenta având o vechime în societate de 12 ani) și, în condițiile în care ar fi fost alcoolic, ar fi fost disponibilizat.

.. - contabil

24. Reclamata, în punctul de vedere înregistrat cu nr. 4866/26.08.2019, susține că petentei i s-au acordat tichetele de masă, însă, din cauza unor erori tehnice, ale calculatorului, pe fluturașul de salariu, contravaloarea acestora nu a fost menționată, în schimb, salariul net era cel corect, fapt ce ar fi dovedit că acestea au fost introduse. Acordarea acestora a fost corectată cu ajutorul pixului.

25. Reclamata precizează că petenta a aflat de acordarea tichetelor de masă de la șefa atelierului de producție, pentru care se oferise să o ajute cu cumpărături în pauza de masă, deoarece în luna decembrie magazinele erau aglomerate, fiind perioada sărbătorilor de Crăciun. Șefa atelierului de producție dorea ca petenta să-i efectueze cumpărături cu o serie de tichete de masă pe care le-a primit în avans, de la societatea reclamată, deoarece solicitase ca acestea să i se acorde înaintea termenului de salariu, pentru efectuarea cumpărăturilor în baza bonurilor de masă. Salariul dorea să-l păstreze pentru efectuarea unor investigații medicale pe care soțul său urma să le efectueze. Conducerea societății, cunoscând situația familială a acesteia i-a oferit tichetele în avans iar aceasta le-a dat petentei pentru a-i face cumpărături.

26. Reclamata susține că toți angajații urmau să primească în baza semnăturii tichete de masă și tichete cadou. Amânarea distribuirii acestora a fost generată de faptul că tichetele cadou nu sosiseră la societate și se dorea ca ambele tipuri de tichete să fie distribuite salariaților împreună.

27. După ce a aflat că reclamata a beneficiat de aceste tichete de masă, petentei i s-a explicat că toți angajații urmau să beneficieze de acestea înainte de Crăciun, iar șefa atelierului a constituit o excepție.

28. Față de acuzațiile petentei, că ar fi desfășurat atribuții periculoase, fiind urcată la înălțime pentru a face curat, deși din cauza handicapului, nu își poate menține echilibrul, reclamata susține că aspectele nu sunt conforme cu realitatea.

29. Există documente justificative pentru protecția muncii și pentru atribuirea drepturilor salariale iar drepturile salariale nu au fost acordate cu întârziere. Petenta nu a desfășurat niciodată ore suplimentare iar în măsura în care societatea a primit banii pentru salarii după ora terminării programului petentei, acesteia i s-a acordat salariul a doua zi, în timpul programului acesteia.

30. De la angajarea petentei, în anul 2007, aceasta a beneficiat de trei zile suplimentare la concediul de odihnă. Referitor la neacordarea sporului de 15% acordat persoanelor cu handicap, începând cu luna octombrie 2018, conform H.G. 751/2018, reclamata susține că acesta se acordă doar personalului bugetar, finanțat din fonduri publice, societatea neîncadrându-se în aceste condiții.

.. – Șef atelier producție

31. Reclamata oferă, prin notele scrise nr. 4867/26.08.2019, aceleași detalii legate de distribuirea tichetelor de masă ca în punctul de vedere al contabilei șef. Aceasta precizează că a intrat în posesia tichetelor de masă la începutul lunii decembrie 2017, la solicitarea acesteia, pentru a-și face cumpărăturile de Crăciun în baza acestora, dorind să economisească bani pentru anumite investigații medicale pe care soțul său, grav bolnav, trebuia să le efectueze. Soțul acesteia a decedat la aproximativ un an după acest eveniment (act deces atașat).

32. Reclamata i-a înmănat petentei aceste bonuri, aceasta oferindu-se să o ajute cu cumpărăturile. Astfel, petenta a aflat de existența acordării tichetelor de masă, fiind nemulțumită că nu beneficiază de acest drept. Reclamata a precizat că, în mod normal, tichetele de masă și cele cadou se acordau personalului cumulat, în baza tabelului, pe 27 ale lunii când se oferă avansul și pe 12 când se oferea lichidarea salariului.

33. Față de acuzațiile petentei că "din cauza acesteia a fost scoasă pe terasa clădirii pentru a căra molozul și cărămizile", reclamata susține că singura implicare a acesteia a fost să deschidă ușa atelierului de unde petenta a luat un scaun necesar escaladării ferestrei pentru a ajunge pe terasa la care se face referire. Aceasta susține că terasa este dotată cu balustradă, nu este periculoasă, petenta nu putea să cadă printre clădiri, așa cum susține, iar solicitarea de a scoate cărămizile și molozul de pe terasă a venit ca urmare a unei plângeri primite din partea unei vecine de imobil care era nemulțumită de faptul că între acele cărămizi șoarecii și șobolanii făcuseră cuib și îi invadaseră apartamentul. Aceasta îi amenințase pe reprezentanții societății că, în măsura în care nu iau măsuri pentru eradicarea acestora, se va adresa Primăriei. Pentru îndeplinirea sarcinii, petenta a fost ajutată de colega contabil șef care nu are atribuții de curățenie dar care nu s-a opus oferirii de ajutor.

34. Referitor la celelalte acuzații ale petentei, reclamata le neagă și susține că nu știa de handicapul suferit petentei, aceasta nepurtând ochelari de vedere.

. Societate . Meșteșugărească

35. Reclamata, în punctul de vedere 4861/26.08.2019, precizează că dreptul la salarizare pentru munca depusă petentei a fost respectat, că petenta a fost angajată la data 19.02.2007 ca muncitor necalificat curățenie și a desfășurat atribuții de curățenie 4 ore și de execuție în producție, pe parcursul a 4 ore zilnic, precum ambalare, etichetare etc.

36. Aceasta a fost membru cooperator și a beneficiat de 24 zile de concediu anual la care au fost adăugate alte trei în conformitate cu handicapul acesteia.

37. Acordarea tichetelor de masă și de cadou membrilor cooperatori s-a făcut fără excepție în funcție de zilele lucrate în luna respectivă, în funcție de realizarea indicatorilor la nivel de societate, fără să fie făcută vreo diferențiere în funcție de persoană sau loc de muncă.

38. Petenta a beneficiat de acordarea tuturor drepturilor prevăzute de lege pentru persoanele cu handicap accentuat, concediu de odihnă, scutire de la plata impozitului pe venituri, control medical periodic specific pentru situația personală. Sporul de 15 % la salariu pentru persoanele cu handicap nu i s-a acordat, deoarece reclamata este cooperativă, organizație privată de grup, neaplicându-i-se prevederile HG 751/2018. Dreptul la repaus zilnic, săptămânal, la concediu, la egalitate de tratament a fost respectat.

39. Reclamata precizează că s-a ținut cont de handicapul petentei, în desfășurarea activității, aceasta nefiind lăsată să lucreze la înălțime, nu i s-au repartizat sarcini în secțiile de execuție a producției unde există utilaje electrice.

40. Degajarea molozului și a cărămidilor de pe balconul supraînălțat al etajului 1 nu a prezentat niciun pericol de cădere și nici un alt tip de pericol. Petenta a fost ajutată să se urce pe scaun, să treacă pervazul pe terasă, a fost însoțită în permanență de o altă colegă cu care a efectuat punerea în saci a deșeurilor.

41. În fișa postului, petenta avea atribuții pe parcursul a 4 ore zilnic la secția de confecții serie., operațiuni manuale simple. Deoarece aceasta nu a făcut față necesităților de a întinde materialul pe masa de croit, aceasta nu a mai desfășurat această activitate din anul 2017.

42. La atelierul de finisat produse finite (etichetat și împachetat) a lucrat sporadic, doar atunci când nu era timp suficient pentru a se încadra în termenul de livrare al comenzilor, nu a depășit durata normală a unei zile.

43. Cu privire la încetarea convenției individuale de muncă, reclamata susține că din cauza veniturilor realizate sub nivelul programat în bugetul venituri și cheltuieli aprobat de Adunarea Generală a membrilor cooperatori pentru anul 2019, cheltuielile fiind mai mari decât cele programate, Consiliul de Administrație al societății a dispus desființarea efectivă a unor locuri de muncă: 2 posturi compartimentul TESA, un post de auxiliari, 3 posturi de la personalul de execuție și un post vacant. În toate deciziile de încetare a convențiilor individuale de muncă se află stipulat dreptul de a contesta decizia la Tribunalul Vâlcea.

44. În cazul petentei, decizia de încetare a convenției și trimiterea în șomaj a intervenit după ce a refuzat un program de lucru de 3 ore zilnic, atât cât erau necesare pentru efectuarea lucrărilor de întreținere la locul de muncă, cu veniturile corespunzătoare desfășurării acestui program. Aceasta ar fi avut posibilitatea să-și completeze veniturile cu prestarea altor servicii cu jumătate de normă, în afara societății.

45. Reclamata susține că petenta putea sesiza conducerea societății privitor la neajunsurile din activitatea sa sau la alte aspecte care să se fi petrecut în incinta societății în timpul de lucru sau în afara lui.

V. Motivele de fapt și de drept

46. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi

asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

47. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) 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”.

48. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

49. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

50. Față de excepția tardivității introducerii petiției, invocată din oficiu, pentru faptele petrecute anterior petrecute înainte de 27.06.2018, Colegiul director urmează să o respingă, constatând că faptele sesizate sunt continue.

51. **În fapt**, Colegiul director este chemat să analizeze în ce măsură tratamentul la locul de muncă la care a fost supusă o angajată cu dizabilitate vizuală reprezintă discriminare.

52. **Pe fond**, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

53. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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 director analizează 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.

54. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, 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.”

55. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

56. a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. 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”).

57. b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

58. c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

59. În speța de față, Colegiul director reține că petenta nu a beneficiat de acordarea tichetelor de masă în același timp cu una dintre reclamate, care ocupa și o funcție de conducere, și că reclamă un tratament injust la locul de muncă, în raport cu ceilalți angajați ai săi și în raport cu dizabilitatea vizuală certificată.

60. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin 5 din O.G. 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.”

61. Astfel, Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că tratamentul la care a fost supusă petenta vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate precum neacordarea tichetelor de masă în condiții de egalitate, existând excepții la distribuirea acestora în avans, precum și trasarea unor atribuții în neconcordanță cu dizabilitatea petentei au creat un cadru ostil față de petentă, constituind fapte de discriminare și de hărțuire.

62. Faptul că tichetele de masă au fost acordate preferențial, pe baza unor considerente reprezintă un tratament inegal, injust. Acordarea acestora putea fi făcută pentru toți angajații la aceeași dată sau, dacă se dorea să reprezinte un ajutor, putea fi acordat tuturor persoanelor vulnerabile (cu dizabilitate, categorie socială defavorizată etc.). Mai mult, acordarea tichetelor de masă doar pentru o angajată care întâmplător sau nu deținea și o funcție de conducere mărește distanța tratamentului de inegalitate între petentă și reclamată.

63. Colegiul director, față de susținerile părților și documentele depuse la dosar, constată că petenta nu a beneficiat de un climat în condiții de egalitate și în concordanță cu dizabilitatea avută, fiind o persoană vulnerabilă care trebuia protejată.

64. În loc ca aceasta să fie protejată, să beneficieze de anumite condiții speciale de tratament, în concordanță cu dizabilitatea acesteia, petentei i s-a atribuit îndeplinirea unor sarcini fizice de îndemânare și care implicau un efort fizic deosebit, pe care aceasta, din pricina dizabilității, nu le-a putut îndeplini sau au implicat un grad de pericolozitate ridicat comparativ cu orice altă persoană care nu deține o dizabilitate.

65. Astfel, faptul că petenta a fost pusă să îndeplinească anumite sarcini fizice dificile, care presupunea susținerea echilibrului la înălțime (pe care aceasta prin dizabilitatea avută nu este capabilă să-l susțină), anumite sarcini legate de cărarea molozului de pe o terasă, după o operație de cataractă etc. reprezintă hărțuire, așa cum este prevăzută de art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare.

66. Colegiul director, cu unanimitate, consideră că faptele sesizate reprezintă hărțuire, încadrându-se în prevederile art. 2(5) ale O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

67. Colegiul director, pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2(5) ale O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, va aplica avertisment pentru toate părțile 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția tardivității introducerii petiției;
2. Faptele sesizate reprezintă hărțuire așa cum este prevăzută de art. 2, alin. (5) din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. Aplică sancțiunea avertisment pentru părțile reclamate.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări din data de 27.05.2020 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru (online), HALLER ISTVÁN (online) – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.

Data redactării: 28.05.2020
M.L./A.B.

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