



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 510
din data de 17.06.2020

Dosar nr.: 635/2018

Petiția nr.: 1912/13.03.2015

Petent:

Reclamat: S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L.

Obiect: soluționarea pe fond a petiției înregistrată sub nr. 1912/13.03.2015, ca urmare a anulării Hotărârii CNCD nr. 511/11.11.2015 prin Sentința civilă nr. 402/10.02.2016 pronunțată de Curtea de Apel București, Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal, rămasă definitivă prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 1721/02.05.2018

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

cu domiciliul în localitatea

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L., cu sediul în com. Mărăcineni, sat Argeșelu, Drumul Național nr. 73, Pitești - Câmpulung nr. 572, jud. Argeș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că angajatorul i-a aplicat măsuri prin care i-a fost interzis în mod abuziv accesul la muncă și că i-au fost repartizate sarcini de serviciu neconforme cu pregătirea sa profesională. Ca urmare a petiției formulate, înregistrată sub nr. 1912/13.03.2015, s-a format dosarul nr. 166/2015, iar ca urmare a instrumentării dosarului a fost emisă Hotărârea Colegiului director nr. 511/11.11.2015. Prin hotărârea Consiliului s-a admis excepția de tardivitate, excepție invocată de către partea reclamată. Petentul a atacat în instanță Hotărârea C.N.C.D. nr. 511/2015, fiind format dosarul nr. 4365/2/2015 pe rolul Curții de Apel București – Secția a VIII-a Contencios administrativ și fiscal. Prin Hotărârea nr. 402/10.02.2016 instanța de judecată admite acțiunea formulată și precizată de reclamantul , anulează Hotărârea C.N.C.D. nr. 511/11.11.2015 și obligă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării la soluționarea sesizării formulate de petent la data de 13.03.2015.

4. Ca urmare a recursului formulat împotriva hotărârii Curții de Apel București – Secția Contencios administrativ și fiscal, dosarul este înaintat Înaltei Curți de Casație și Justiție. Prin Decizia nr. 1721/02.05.2018 este respins recursul declarat de C.N.C.D. împotriva Sentinței nr. 402/10.02.2016 a Curții de Apel București – Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal. Astfel, prin adresa de înaintare nr. 15697/17.07.2018 a Direcției Juridice din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost format dosarul nr. 635/2018, urmând a fi analizat fondul petiției înregistrate sub nr. 1912/13.03.2015.

III. Procedura de citare

5. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 5865/24.09.2018 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 08.10.2018. Având în vedere că citația adresată petentului a fost returnată de către Poșta Română, cu mențiunea de pe plic "Expirat termen păstrare", Consiliul a recitat părțile pentru data de 06.11.2018, prin adresa înregistrată sub nr. 6516/22.10.2018. Prin citații s-a ridicat din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, iar petentului i s-a solicitat indicarea unui criteriu de discriminare, criteriu necesar pentru calificarea unei fapte de discriminare.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost absente.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5880/25.09.2018 petentul a depus un punct de vedere.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6105/05.10.2018 partea reclamată a depus un punct de vedere, care a fost comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 6516/22.10.2018.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 6830/05.11.2018 petentul a depus un punct de vedere, care a fost comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 7078/14.11.2018.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 7463/06.12.2018 partea reclamată a depus concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

13. Prin sesizarea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 1912/13.03.2015, petentul a susținut că în perioada 13.11.2013-28.04.2014 partea reclamată a luat decizii abuzive și ilegale împotriva sa, ca urmare a solicitării plății unor drepturi salariale convenite pe perioada delegării în străinătate și a demersurilor făcute la I.T.M. pentru obținerea respectivelor drepturi salariale.

14. Petentul a solicitat înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare.

15. Petentul, absolvent de studii superioare, a susținut că a fost angajatul părții reclamate în perioada 17.11.2008 – 09.12.2013, în baza C.I.M. nr. 5/2008, pe funcția de inginer sistem softwer, fiind disponibilizat prin Decizia de concediere nr. 349/09.12.2013, pentru abateri disciplinare, în baza art. 61 alin. 1 lit. a din Codul Muncii (*„Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară”*), decizie pe care a contestat-o în instanța de judecată.

16. Petentul a susținut că în perioada 17.11.2008 - 14.11.2013 a fost succesiv delegat să lucreze în străinătate, perioadă în care angajatorul nu i-a achitat corespunzător drepturile bănești convenite, motiv pentru care a efectuat mai multe demersuri pentru obținerea sumelor convenite cu titlu de diurnă, atât la I.T.M. cât și prin intermediul unei ședințe de mediere; în acest sens, petentul arată că în data de 13.11.2013 a invitat societatea angajatoare, prin intermediul avocatului său din România, la ședința de informare obligatorie cu privire la avantajele medierii, solicitând apoi soluționarea situației prin mediere (conform certificatului nr. 210/13.11.2013).

17. Petentul a susținut că în data de 13.11.2013, imediat după ce a avut loc ședința de mediere în România, în Olanda a fost dat afară din biroul în care lucra, în același timp interzicându-i-se să mai acceseze orice spațiu al companiei; de asemenea, i s-a solicitat să restituie calculatorul, cheile, alte mijloace de lucru, i-a fost desființat contul de acces la rețeaua de calculatoare și căsuța de e-mail, i-a fost distrusă toată proprietatea intelectuală din casuța de e-mail constând în documente personale, i-a fost verificat bagajul personal; în acest sens,

petentul arată că decizia de a i se interzice accesul la rețeaua informatizată de lucru a fost luată de conducerea angajatorului pe motiv că, în contextul existenței unui conflict de muncă dintre angajat și angajator, exista riscul de a fi sustrate date/informații ale companiei; deși decizia interzicerii accesului la rețeaua informatizată de lucru a făcut imposibilă prestarea activității de către petent, cu toate acestea managerul societății l-a acuzat în data de 29.11.2013 că urmărește să primească bani fără să muncească, urmând să-i fie alocate în mod expres alte sarcini de serviciu în afară de cele prevăzute în fișa postului.

18. De asemenea, petentul a susținut că în data de 14.11.2013 angajatorul i-a comunicat Decizia nr. 325 prin care i s-a pusă în vedere încheierea delegării (anterior planificată să dureze până la 19.12.2013) și obligația de a călători în România chiar din data de 14.11.2013; tot în data de 14.11.2013 angajatorul a organizat o ședință la sediul din România, despre care petentul nu a știut, în cadrul căreia toți colegii petentului au fost informați despre acuzațiile (mincinoase) ce i se aduc, respectiv că s-ar afla în conflict de interese cu societatea angajatoare.

19. Petentul a susținut că la revenirea în România din Olanda nu a putut să contacteze telefonic angajatorul.

20. În data de 29.11.2013 petentului i s-a înmănat convocarea nr. 329/21.11.2013 pentru cercetare disciplinară, prin care i s-au adus la cunoștință acuzații privind absențe nemotivate și alte acuze suplimentare.

21. Petentul a susținut că nici o practică similară dintre cele descrise la punctele anterioare nu s-a aplicat împotriva altor colegi, deși toți angajații au lucrat în Olanda, niciunui nu i-a fost întreruptă activitatea într-un mod similar înainte de data planificată, nimănui nu i s-a impus restricții de vreun fel, nimănui nu i-a fost interzis să desfășoare activitățile specifice postului, nimănui nu i-au fost acordate alte sarcini în afara celor din fișa postului.

22. În final petentul a susținut că, începând cu luna ianuarie a anului 2014, partea reclamată a angajat doi salariați pe postul său, rămas vacant la concediere.

23. Petentul a susținut că a fost hărțuit în mod repetat de către conducerea angajatorului în decursul anilor 2012 și 2013, când a fost acuzat că ar întreține o atmosferă dăunătoare în rândul angajaților din România, fiind amenințat în public cu concedierea, inclusiv prin utilizarea de către managerul a unor amenințări de genul “ți-a trecut glonțul pe lângă ureche...”.

24. Petentul consideră că, prin măsurile aplicate de către angajator, i-a fost interzis în mod abuziv accesul la muncă, prin tratamentul aplicat fiind creat un cadru ostil și degradant pentru acesta.

25. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5880/25.09.2018 petentul a susținut că în data de 25.03.2014 și în data de 22.04.2014 a solicitat părții reclamate eliberarea de copii după documente de la dosarul de personal care să ateste activitatea profesională și vechimea în muncă, însă a fost refuzat (inclusiv prin răspunsul scris înregistrat sub nr. 70/28.04.2014), în lipsa respectivelor documente fiindu-i imposibil să obțină un alt loc de muncă.

26. De asemenea, petentul a menționat că începând cu data de 14.11.2013 și până la concediere, dar și ulterior, a fost prezentat de către angajator ca un exemplu negativ, arătând astfel altor angajați ce ar putea păți dacă ar avea curajul să-și apere interesele în instanță, în contradictoriu cu partea reclamată.

27. Cu privire la solicitarea de precizare a criteriului, prin Punctul de vedere înregistrat sub nr. 6830/05.11.2018 petentul a menționat că a fost supus unui tratament degradant, injust și umilitor din partea angajatorului ca urmare a introducerii acțiunii civile din Dosarul nr. 8084/109/2013; astfel, criteriul de discriminare îl constituie caracteristica petentului care ține de faptul că a introdus demersuri juridice împotriva angajatorului pentru drepturi salariale neacordate, prin cadrul umilitor creat partea reclamată urmărindu-se să se zădărnicească demersul juridic al petentului și să se dea un exemplu celor care ar avea curajul să se îndrepte împotriva părții reclamate în instanța de judecată.

28. De asemenea, prin punctul de vedere sus-menționat petentul a susținut că legătura de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate este prezumată din două premize: coincidența temporală dintre comportamentul discriminatoriu învederat și data inițierii demersului judiciar (13.11.2013) și lipsa vreunei justificări obiective a persoanei reclamate.

29. În final petentul a susținut că partea reclamată nu a satisfăcut sarcina probei, întrucât nu a dovedit că nu a avut un motiv discriminatoriu pentru comportamentul său ulterior datei de 13.11.2013 și astfel nu a înlăturat prezumția că demersurile juridice ale petentului împotriva angajatorului au avut relevanță în tratamentul diferențiat aplicat.

Susținerile părții reclamate

30. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 3402/18.05.2015 partea reclamată a invocat excepția tardivității formulării petiției, arătând că raporturile juridice de muncă dintre societatea angajatoare și petent au încetat din luna decembrie 2013, deci în urmă cu mai mult de 1 an de la data când a fost transmisă și înregistrată petiția la CNCD (13.03.2015); în consecință, partea reclamată nu avea cum să săvârșească acte de discriminare la locul de muncă în condițiile în care locul de muncă este un element esențial al contractului de muncă, iar contractul de muncă al petentului a încetat în luna decembrie 2013, ca urmare sancționării disciplinare a acestuia.

31. Pe fond, partea reclamată a susținut că petentul a fost angajatul său în baza unui contract individual de muncă, care inițial a fost încheiat pe o perioadă determinată de 3 luni, iar ulterior a fost modificat succesiv până la data desfacerii lui, cu titlu de sancțiune disciplinară; de asemenea, pe parcursul executării contractului de muncă, acesta a fost modificat temporar, sub aspectul locului muncii, în mod unilateral de către angajator, prin delegare, în mai multe rânduri.

32. Partea reclamată a susținut că în luna noiembrie 2013 petentul se afla în delegare în Olanda, la societatea care este acționarul majoritar al SCA. Hak Industrial Services SRL, când, în mod total neîntemeiat, petentul a dovedit o atitudine ostilă atât față de societatea unde era delegat, precum și față de societatea angajatoare; conducerea societății angajatoare a informat societatea unde petentul era delegat (societate care are puterea de decizie în cadrul A.Hak. Industrial Services SRL) despre faptul că petentul a formulat sesizări către Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș și că a demarat proceduri de mediere cu privire la pretinse drepturi salariale neacordate pe perioada delegării, ca procedură premergătoare introducerii unei cereri de chemare în judecată cu acest obiect.

33. Partea reclamată a susținut că în data de 13.11.2013 reprezentantul legal al societății din Olanda a discutat cu petentul, care i-a comunicat că nu mai poate continua să desfășoare activitate acolo și că trebuie să se întoarcă în România, pentru a-și relua activitatea în cadrul companiei angajatorului, conform contractului individual de muncă; în același timp managerul general al grupului de firme A.Hak a luat și decizia de restricționare a adresei de e-mail a petentului (adresa de e-mail fiind proprietatea companiei utilizată numai pentru exercitarea unora dintre atribuțiile de serviciu), accesul petentului fiind considerat un risc pentru companie din punct de vedere al securității datelor deținute de clienții companiei pe servere, în condițiile în care deja acesta a formulat sesizări și a comunicat că intenționează să intenteze un proces companiei, prin invitația la ședința de mediere.

34. Partea reclamată a susținut că petentul a fost informat și în scris cu privire la încetarea delegării sale în Olanda, ceea ce corespundea reluării activității la locul de muncă obișnuit în țară.

35. Partea reclamată a susținut că, potrivit fișei postului, petentul avea o serie de obligații și îndatoriri care nu se circumscriau obligatoriu accesului la rețeaua informatizată de lucru (inclusiv webmail) a companiei; în acest sens, nu s-a pus în discuție lipsa accesului salariatului în spațiul societății angajatoare din România și nu i s-a comunicat acestuia niciodată o astfel de interdicție; cu toate acestea, după întoarcerea în România, petentul nu a contactat conducerea S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L. și nu s-a prezentat la serviciu, deși obligația sa fundamentală, asumată prin încheierea contractului de muncă, era aceea de a presta activitatea corespunzătoare atribuțiilor din fișa postului, iar obligațiile sale legale și contractuale includeau și respectarea normelor de disciplină a muncii precum și fidelitatea față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.

36. Partea reclamată a susținut că, în data de 15 noiembrie 2013, petentul s-a întors în țară, asigurându-i-se pe cheltuiala companiei transportul de la aeroport până la domiciliu; prima zi lucrătoare după întoarcerea în țară a fost la data de 18.11.2013, dată de la care petentul nu s-

a prezentat la serviciu și nici nu a luat legătura cu vreun reprezentant sau salariat al societății angajatoare; având în vedere faptul că la data de 18.11.2013 s-a înregistrat la S.C. A.Hak. Industrial Services S.R.L. raportul reprezentatului societății din Olanda prin care era expusă situația conflictuală din zilele de 13 și 14 noiembrie 2013, prin Decizia nr. 328 din 19.11.2013 a fost numită persoana împuternicită pentru efectuarea cercetării disciplinare a petentului.

37. Partea reclamată a susținut că de la data de 18.11.2013 petentul nu s-a mai prezentat la serviciu, astfel că în convocarea transmisă de către persoana împuternicită s-a menționat și acest aspect; ca urmare, persoana împuternicită l-a convocat pe petent prin adresa nr. 329 din 21.11.2013 pentru a i se da posibilitatea să aducă în apărarea sa orice dovezi pe care le considera necesare, oferindu-i-se și posibilitatea de a fi asistat de un reprezentant al salariaților; adresa a fost transmisă prin poștă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, la adresa pe care salariatul a comunicat-o angajatorului.

38. Partea reclamată a susținut că, prin mesajul transmis în data de 29.11.2013, prin poșta electronică, de către petent, s-a confirmat faptul că acesta, deși primise convocarea, a refuzat să dea curs acesteia; ca urmare, cu respectarea termenelor reglementate prin art. 253 alin. 1 din Codul muncii, a fost emisă, în formă scrisă, decizia de sancționare disciplinară împotriva căreia petentul a formulat contestație (care face obiectul dosarului nr. 23/109/2014), contestație ce a fost respinsă de Tribunalul Argeș, conform Sentinței civile pronunțate în 24.03.2015.

39. Partea reclamată a susținut că, în timpul executării contractului individual de muncă al petentului, nu au fost acțiuni sau inacțiuni ale reprezentanților angajatorului care să creeze situații discriminatorii în raport de ceilalți angajați; de altfel, nici petentul nu precizează în raport de cine ar fi fost discriminat.

40. În continuare, partea reclamată a susținut că din conținutul petiției nu rezultă care sunt faptele pe care angajatorul le-ar fi putut săvârși prin care s-ar fi creat o discriminare a petentului în raport de ceilalți angajați, în perioada în care contractul individual de muncă al acestuia a fost în executare.

41. În final, partea reclamată a arătat că petentul a introdus patru acțiuni în justiție împotriva angajatorului, dintre care una a avut ca obiect contestația împotriva deciziei de concediere disciplinară, iar celelalte trei aceleași drepturi bănești, apreciate ca fiind convenite de către acesta.

42. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6105/05.10.2018 partea reclamată a reiterat faptul că din petiția înregistrată sub nr. 1912/13.03.2015 nu rezultă care sunt faptele de discriminare de care este acuzată în calitate de angajator, prin care s-ar fi creat o discriminare a petentului în raport de ceilalți angajați.

43. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 6105/05.10.2018 partea reclamată a susținut admiterea excepției de necompetență a CNCD cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare, având în vedere faptul că pe rolul instanțelor de judecată s-au derulat procese care au avut ca obiect aceleași susțineri ale petentului.

44. Partea reclamată a susținut că acțiunea în justiție promovată de petent care a avut ca obiect solicitarea de a-i fi achitate diferențe salariale (constând în alocație de cazare și alocație de hrană pentru perioada în care a desfășurat activitate în delegare la societatea A. Hak Industrial Services BV Olanda) a fost introdusă în 29.11.2013, deci ulterior întoarcerii în țară, după evenimentele din 13-14 noiembrie 2013 și ulterior convocării sale în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile.

45. Partea reclamată a susținut că afirmațiile petentului privind refuzul angajatorului de a elibera documente sunt de asemenea nereale și nesusținute, în calitate de angajator eliberând documentele în conformitate cu dispozițiile H.G. nr. 500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților în format electronic, act normativ în vigoare în perioada de referință; de asemenea susținerile petentului referitoare la furnizarea de către angajator a unor informații denigratoare și mincinoase la adresa acestuia nu au niciun suport real, motiv pentru care acesta nici nu indică persoana responsabilă.

46. În final partea reclamată a susținut că concedierea petentului s-a dispus pentru că a refuzat efectiv să se prezinte la locul de muncă din România și să respecte regulile de disciplină a muncii și dreptul angajatorului de a organiza și controla activitatea salariaților.

VI. Motivele de fapt și de drept

47. **În fapt**, Colegiul director reține că petiția, astfel cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul a fost discriminat la locul de muncă, ca urmare a înaintării unor demersuri juridice împotriva angajatorului, pentru drepturi salariale neacordate.

48. Colegiul director admite că speța prezintă aspecte de natura conflictelor de dreptul muncii și că solicitarea petentului privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare nu poate avea loc decât în condițiile art. 231, art. 232 și art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, potrivit cărora: "*Art. 231 - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*"; "*Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială*"; "*Art. 269 - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.*"

49. **În drept**, Colegiul director reține că petiția vizează aprecierea incidenței în speță a O.G. nr. 137/2000, republicată, încadrarea faptelor ca și contravenție pentru comportament discriminatoriu fiind de competența exclusivă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

50. În ceea ce privește excepția tardivității formulării petiției, invocată de către partea reclamată, Colegiul director constată că aceasta a fost respinsă prin Decizia nr. 1721/02.05.2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată în dosarul nr. 4365/2/2015, prin care se anulează Hotărârea C.N.C.D. nr. 511/2015 (prin care s-a clasat petiția inițială pe excepția de tardivitate a introducerii sale).

51. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și având în vedere 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 strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprinse 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.

52. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

53. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

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;

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

d) În cazul discriminării indirecte, tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare, excepție

făcând situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

54. Astfel, se poate considera discriminare:

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

55. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director este chemat să constate în ce măsură partea reclamată a manifestat un comportament discriminatoriu față de petent prin măsurile dispuse cu privire la acesta, ca urmare a efectuării unor demersuri juridice la ITM Argeș/în instanță împotriva angajatorului, pentru recuperarea unor drepturi salariale neacordate, respectiv dacă măsurile luate s-au materializat într-un tratament diferențiat al petentului față de ceilalți salariați al unității, încălcându-se un drept recunoscut de lege (dreptul la muncă).

56. Măsurile luate de angajator împotriva petentului în perioada 13-14.11.2013, conform materialului probatoriu depus la dosar, au constat în următoarele: încetarea prematură a delegației în străinătate (în data de 14.11.2013, față de data planificată de 19.12.2013) și solicitarea de întoarcere de urgență în țară (chiar în data de 13.11.2013, înainte de comunicarea în scris a deciziei de încetare a delegării), interzicerea accesului la rețeaua informatizată de lucru și la locul fizic de muncă din Olanda în data de 13.11.2013, interzicerea accesului la documentele din dosarul profesional pentru atestarea activității profesionale și a vechimii în muncă în data de 25.03.2014 și în data de 22.04.2014.

57. Demersurile juridice ale petentului demarate în vederea în anul 2013 în vederea recuperării unor drepturi salariale neacordate, conform materialului probatoriu depus la dosar, au constat în următoarele: sesizare la ITM Argeș, ședința din data de 13.11.2013 de informare obligatorie cu privire la avantajele medierii, efectuată la sediul angajatorului din România de către avocatul petentului, ședință prealabilă introducerii cererii de chemare în judecată (prin care s-a comunicat angajatorului intenția de a recupera a unor drepturi bănești pe cale judecătorească, conform certificatului de mediere nr. 219/13.11.2013), acțiunea fiind introdusă în data de 29.11.2013 și constituită în dosar nr. 8084/109/2013, pe rolul Tribunalului Argeș.

58. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

59. Condiția existenței unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

59.1. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă. În același sens, 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.

59.2. **În speța de față, Colegiul Director reține susținerile petentului cu privire la faptul că nicio practică similară cu cea aplicată petentului nu a fost aplicată de angajator altor salariați, în condițiile în care toți angajații au lucrat în Olanda (mai exact niciunui nu i-a fost întreruptă delegația într-un mod similar, înainte de data planificată, niciunui nu i-au fost impuse restricții legate de locul de muncă sau interzis să desfășoare activitățile specifice postului) și apreciază că petentul are o situație comparabilă cu cea a celorlalți colegi ai acestuia aflați pe funcții similare și care au fost delegați să lucreze în Olanda.**

59.3. În acest sens, Colegiul director reține susținerile părții reclamate cu privire la faptul că, în timpul executării contractului individual de muncă al petentului, nu au fost acțiuni sau inacțiuni

ale reprezentanților angajatorului care să creeze situații discriminatorii în raport de ceilalți angajați și că, de altfel, nici petentul nu precizează în raport de cine ar fi fost discriminat.

59.4. Astfel, din punct de vedere al existenței unei situații comparabile, raportat la faptele descrise de către petent și la susținerile părții reclamate, Colegiul director constată că, deși petentul a arătat cu cine înțelege să se compare atât în sesizare, cât și în probatoriul depus la dosarul cauzei (ex. în e-mailul din data de 24.11.2014 provenit de la Adrian Arvunescu și transmis destinatarului Rene Krutzen, petentul susține că “Dezacodul pe care l-au avut Adrian și ceilalți colegi delegați în Olanda în acea perioadă – Adrian Vintilă, Raluca Chircă, Roxana Morcoana, Mihai Bărbulescu și Marian Bică privitor la nivelul bonusurilor a fost soluționat în aprilie 2012, când dl. Robbe și dl. Gruitroij au rectificat nivelul bonusurilor, crescând de aproape 3 ori, deoarece au fost de acord că nivelul anterior nu întrunea condițiile minime ale legislației din Olanda și România), totuși partea reclamată nu a făcut nicio referire în punctul său de vedere la ceilalți angajați aflați pe poziții similare cu petentul, care au fost delegați în Olanda și care aveau dreptul la diurnă (la care se face referire sub denumirea de bonus), dar care nu au realizat demersuri juridice pentru recuperarea respectivelor drepturi salariale neacordate.

59.5. Analizând documentația depusă la dosar, Colegiul director apreciază că, prin măsurile aplicate, angajatorul a pus petentul într-o vădită situație dezavantajoasă în raport cu colegii acestuia aflați în situații comparabile.

60. Condiția existenței unui criteriu de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată și a unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.

60.1. Din prevederile art. 2 alin.1 din O.G nr. 137/2000, republicată, se poate observa că definiția discriminării include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența legislației naționale anti-discriminare de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).

60.2. Criteriile enumerate de O.G. nr. 137/2000, republicată, sunt doar ilustrative, nu exhaustive, prin utilizarea sintagmei „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii 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). De asemenea, „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), iar 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).

60.3. În speța de față, Colegiul Director reține că petentul a invocat faptul că la baza tratamentului diferențiat suferit se află criteriul “realizarea unor demersuri juridice împotriva angajatorului pentru recuperarea unor drepturi salariale neacordate”, petentul fiind singurul angajat care a acționat efectiv împotriva angajatorului prin mijloace legale pentru obținerea drepturilor bănești cuvenite.

60.4. Chiar dacă în speța de față nu ne regăsim în prezența unui criteriu enumerat explicit la art. 2 alin.1 din O.G nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că sintagma “orice alt criteriu” conferă posibilitatea analizei caracterului discriminatoriu al unei fapte utilizând întregul spectru al situațiilor în care sunt încălcate drepturile și libertățile fundamentale. Astfel, în speță, poate fi considerat incident criteriul menționat de petent, acela de a fi solicitat în instanța de judecată drepturile bănești cuvenite.

60.5. Raportat la susținerile părților și la probatoriul depus la dosar, Colegiul director observă faptul că petentul, prin intermediul avocatului său din România, a invitat în data de 13.11.2013 societatea angajatoare la ședința de informare obligatorie cu privire la avantajele medierii (conform certificatului nr. 210/13.11.2013), în aceeași zi intervenind și decizia societății din Olanda (acționarul majoritar al S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L.) privind interzicerea accesului petentului la orice spațiu al companiei din Olanda și la rețeaua informatizată de lucru,

precum și solicitarea verbală a angajatorului de întoarcere în România chiar în ziua în care avocatul petentului a convocat ședința sus-menționată în România, în ziua următoare fiind emisă și Decizia nr. 325 privind încheierea delegării (anterior planificată să dureze până la 19.12.2013), cu revenire asupra solicitării de a călători în România în data de 14.11.2013, ora 12:15 (prin achiziționarea unui bilet de avion pe numele petentului).

60.6. În privința aspectelor sesizate de către petent, Colegiul director reține faptul că partea reclamată își justifică deciziile luate invocând dreptul angajatorului de a organiza și controla activitatea salariatului, fiind îndreptățit astfel să decidă încetarea delegării petentului în Olanda în situația dată, ceea ce automat ar fi presupus reluarea activității la locul de muncă obișnuit din România, conform contractului individual de muncă.

60.7. De asemenea, Colegiul director reține faptul că însăși partea reclamată susține că motivul restricțiilor la rețeaua informatizată de lucru și la spațiul de lucru din Olanda și implicit al încetării delegării în străinătate are legătură cu “atitudinea ostilă a petentului față de societatea la care era delegat precum și față de societatea angajatoare” prin formularea directă, fără discuții prealabile, a unor sesizări către Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș, precum și prin demararea unor proceduri de mediere cu privire la pretense drepturi salariale neacordate pe perioada delegării, ca procedură premergătoare introducerii unei cereri de chemare în judecată cu acest obiect.

60.8. În acest sens, din probatoriul administrat Colegiul director reține din declarația lui , manager general al grupului de firme A.Hak Industrial Services S.R.L., cuprinsă în Referatul depus ca probă în dosarul 23/109/2014 aflat pe rolul Tribunalului Argeș, Secția Conflicte de muncă și asigurări sociale, următoarele: *“Înțelegând prin acțiunile lui că loialitatea lui față de societatea angajatoare din România și față de societatea unde era delegat fusese afectată în mod iremediabil, în prezența lui , am discutat cu acesta în ziua de 13.11.2013 și i-am comunicat că trebuie să se întoarcă în România, fiindcă nu mai este posibil să desfășoare activitate în Olanda. I-am comunicat că impactul acțiunilor sale asupra ambelor societăți este unul negativ, că personal m-am simțit profund jignit de atitudinea sa, că modalitatea sa de a solicita sume de bani prin formularea unor sesizări și acțiuni judecătorești este neprincipială și avut ca efect o totală lipsă de încredere a noastră în acțiunile lui ca salariat.”*

60.9. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, Colegiul Director reiterează faptul că discriminarea presupune atingerea adusă exercitării unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup sau al unei caracteristici individuale. Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, în particular prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

60.10. **Colegiul director constată că în situația redată, între criteriu invocat de către petent (“realizarea unor demersuri juridice împotriva angajatorului”) și faptele imputate părții reclamate, există un evident raport de cauzalitate,** potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

60.1. Condiția ca tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

60.2. O faptă constituie discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

60.3. În speța supusă soluționării, Colegiul director reține că se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță al respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de

discriminare. Astfel, *Declarația Universală a Drepturilor Omului*, în articolul 23, prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...". De asemenea, *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, articolul 7 prevede că: “Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, iar în art. 2 alin. 2 se stipulează că „Statele părți (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nicio discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

60.4. Raportat la legislația națională, Codul Muncii, în art. 5 alin. 1 și 2, prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

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

62.6. **În cazul de față, Colegiul director reține faptul că a fost încălcat dreptul la muncă al petentului în condițiile în care nu s-a făcut dovada existenței unor impedimente pentru încetarea prestării activității în Olanda și a restricțiilor aplicate**, în sensul celor menționate de art. 96 alin. 4 din Contractul Colectiv de Muncă [*„Plângerile salariaților injustiție nu pot constitui motiv de sancționare”*] sau de către Regulamentul Intern, cap. 5 [*„Concurența neloială. Orice activitate sau asociere care intra în conflict cu capacitatea oricărui angajat de a judeca independent și obiectiv relația sa ca și angajat al firmei sau de reprezentare a firmei va fi denumită în continuare << conflict de interese >>. Situațiile în care angajatul se află în conflict de interese se referă, dar nu se limitează numai la: deținerea calității de asociat/acționar la societăți concurente companiei de către angajat sau rude de gradul I; orice fel de raporturi de muncă, consultanță, reprezentare, comerciale, fie direct sau prin societăți în care sunt asociați ei, soțul/soția sau rudele de gradul I, cu caracter permanent sau de colaborare, indiferent dacă sunt retribuiți sau nu, ori primesc alte beneficii din partea operatorilor economici concurenți ai S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L.”*], prin măsurile luate de angajator petentul suferind restrângerea exercițiului dreptului la muncă.

60.7. Din materialul probatoriu depus la dosarul cauzei, Colegiul director constată că se poate stabili faptul că petentului nu i s-a mai permis accesul biroul în care a lucrat până la data de 13.11.2013 sau în orice alt spațiu al companiei din Olanda (*Decizia nr. 349/09.12.2013 de aplicare a sancțiunii disciplinare, pag. 2*), pe cale de prezumție fiind evident că petentului i s-a solicitat și să restituie calculatorul, cheile, alte mijloace de lucru; de asemenea, petentului i-a fost desființat contul de acces la rețeaua de calculatoare și la căsuța de e-mail. Cu privire la acest din urmă aspect, Colegiul director observă că decizia managerului general al grupului de firme A.Hak de restricționare a adresei de e-mail de serviciu a petentului a fost motivată de riscul pentru companie pe care l-ar fi reprezentat petentul, din punct de vedere al securității datelor deținute de clienții companiei pe servere, în condițiile în care deja acesta a formulat sesizări și a comunicat că intenționează să intenteze un proces companiei, prin invitația la ședința de mediere.

60.8. În continuare, Colegiul director constată că nu pot fi admise ca obiective justificările părții reclamante cu privire la măsurile luate în perioada 13-14.11.2013, justificări care au legătură

cu un litigiu de muncă și conform căroră *“continuarea prestării activității în Olanda a devenit imposibilă în contextul unei atitudini ostile de nemulțumire a reclamatului, care a ales calea sesizărilor și a unui proces total nefondat, solicitând sume extrem de mari și fără a avea un temei legal sau contractual în acest sens, ci doar o interpretare subiectivă a clauzelor contractuale, la mai bine de doi ani de la încetarea aplicării acestora, în condițiile în care atât societatea din Olanda cât și angajatorul din România a asigurat toate condițiile pentru cazare, masă, instruire profesională și desfășurare a activității.”*

60.9. În acest sens, Colegiul director se raportează la prevederile art. 40 alin. (2) lit. a) și lit. b) din Legea nr. 53/2003 din 24 ianuarie 2003 privind Codul Muncii, republicată, cu toate modificările și completările ulterioare [*“Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă”*] și constată că în data de 13.11.2013, începând cu orele 15:00 și în data de 14.11.2013 – până la luarea la cunoștință a Deciziei nr. 325/14.11.2013 privind încheierea delegării, petentul a fost împiedicat a mai presta activitatea specifică contractului său de muncă, ca urmare a interdicției accesului la spațiul și mijloacele de muncă, fiindu-i ca urmare îngădit dreptul la muncă.

60.10. Admițând că angajatorul nu era supus unei obligații legale de notificare prealabilă a intenției de încetare a delegației petentului mai devreme față de data prevăzută anterior (cu aproximativ 35 de zile), Colegiul director reține faptul că angajatorul nu a acordat petentului un timp rezonabil pentru organizarea aspectelor personale care țineau de locuirea într-o țară străină, solicitându-i să părăsească Olanda chiar în ziua de 13.11.2013 (iar ulterior refuzului petentului de a călători în data de 13.11.2013, fiindu-i achiziționat un bilet de avion cu plecare în data de 14.11.2013, la ora 12:15 din Amsterdam spre București, mai exact în ziua aducerii la cunoștință a deciziei de încetare a delegației).

60.11. În continuare, Colegiul director reține faptul că, în ceea ce privește refuzul de a elibera petentului documentele existente la dosarul personal, precum și a actelor atestând activitatea profesională, necesare în vederea angajării, partea reclamată a dat dovadă de rea credință, condiționând sau trăgând recunoașterea dreptului fostului salariat de a primi documente care să ateste activitatea desfășurată de salariat, durata activității, salariul, vechimea în munca, în meserie și în specialitate (*Hotărârea de Guvern nr. 500 din 18 mai 2011 privind registrul general de evidență a salariaților, art. 8 alin 3, alin 4, alin 4¹, alin 4²*). Astfel, în contextul măsurilor luate de partea reclamată împotriva petentului, astfel cum au fost descrise mai sus, refuzul eliberării sau al condiționării eliberării documentelor atestând activitatea profesională reprezintă un comportament discriminatoriu, motivat de același criteriu, acela al demersurilor juridice efectuate de petent în vederea recuperării unor drepturi salariale neacordate și care a avut ca efect restrângerea dreptului la muncă al petentului.

63. În concluzie, faptele părții reclamante din perioada 13-14.11.2013 și refuzul eliberării/condiționarea eliberării documentelor atestând activitatea profesională a petentului reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe baza criteriului indicat de petent, având ca scop și efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului la muncă.

64. Având în vedere motivele expuse mai sus, **Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.**

65. Față de cele menționate **Colegiul director dispune, pentru săvârșirea faptei de discriminare, sancționarea părții reclamante cu AVERTISMENT.**

66. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la

nediscriminare și la un tratament egal în materie de angajare și profesie, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contavenționale.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția tardivității formulării petiției, invocată de către partea reclamată.
2. Admite excepția de necompetență a Consiliului invocată din oficiu pentru capătul de cerere privind dispunerea înlăturării consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare faptelor discriminării.
3. Se constată întrunirea cumulativă a elementelor faptei de discriminare, astfel cum este prevăzută în art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, pentru faptele părții reclamate din perioada 13-14.11.2013 și refuzul/condiționarea eliberării documentelor atestând activitatea profesională a petentului.
4. Se sancționează S.C. A.Hak Industrial Services S.R.L. cu Avertisment, în conformitate cu art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 17.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138 / 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 02.11.2020
Motivată și tehno-redactată I.D./S.M.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.