



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 495 din 16.06.2021

Dosar nr.: 1019/2020

Petiția nr.: 8188/23.12.2020

Petentă:

Reclamat: , director general al SN PLAFAR SA

Obiect: petenta reclamă discriminarea și hărțuirea de la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. , director general al SN PLAFAR SA, sediu loc. București, str. Vasile Milea nr. 2i, corp 3, et. 2, ap. 5, sector 6

II. Citarea părților

7. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

8. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 138-139 din dosar) în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

9. Petenta a formulat în scris punct de vedere și l-a depus la dosar și a făcut precizarea că dorește soluționarea în lipsă a petiției. Partea reclamată și-a formulat în scris punctul de vedere și l-a depus la dosar.

10. Punctul de vedere depus de petentă a fost comunicat părții reclamate în vederea depunerii de concluzii scrise (fila 200 din dosar). Punctul de vedere depus de partea reclamată a fost comunicat petentei (fila 367 din dosar) în vederea depunerii de concluzii scrise. Petenta a depus concluzii scrise la dosar (filele 368-374 din dosar).

11. Prin adresa nr. 2636/06.04.2021 petenta depune la dosar **Sentința nr. 1976/17.03.2021**, pronunțată de Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 35194/3/2020 prin care **instanța a obligat SN PLAFAR**

SA să ia toate măsurile în vederea respectării demnității în muncă a petentei și încetarea hărțurii acesteia.

12. Prin adresa 3142/26.04.2021 partea reclamată a informat CNCD că în dosarul nr. 35199/3/2020 aflat pe rolul Tribunalului București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale având ca obiect contestație decizie sancționare, părți petenta ca reclamant și partea reclamată ca pârât, la termenul din 16.04.2021 instanța a respins contestația formulată de reclamantă ca neîntemeiată.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

13. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 8188/23.12.2020** (filele 1-6 din dosar) și înscrisuri (filele 7-137 din dosar) petenta arată următoarele aspecte relevante:

- este angajată a părții reclamate în funcția de consilier juridic;
- în perioada 27.10.2020- până în prezent directorul general al societății a exercitat asupra sa acțiuni de hărțuire psihologică;
- partea reclamată este superiorul ierarhic al petentei și a exercitat și exercită asupra petentei acțiuni prin care să o determine să demisioneze;
- pentru că petenta nu și-a înaintat demisia, partea reclamată a încercat desfacerea disciplinară a contractului de muncă prin aplicarea consecutivă a sancțiunilor disciplinare;
- petenta a solicitat Consiliului de Administrație să ia măsuri de stopare a acțiunilor de hărțuire morală exercitate de directorul general asupra sa;
- în data de 20.10.2020 petenta a formulat o cerere de decalare temporară a programului de lucru, de la ora 07,00 – 15,00 pentru perioada 20.10 – 23.10.2020 deoarece este mama unui băiețel înscris la clasa pregătitoare și această perioadă a coincis cu momentul în care școlile din București au fost închise, cursurile urmând a se desfășura exclusiv online. Cererea de decalare de program i-a fost aprobată la acel moment. În săptămâna 26.10 – 30.10.2020, perioada de vacanță intersemestrială, petenta a revenit la sediul societății la programul normal de lucru;
- în dimineața zilei de 26.10.2020 contabilul societății a informat telefonic superiorul ierarhic că în urma testării DSP (PCR SARS COV - 2) testul a ieșit pozitiv. Conducerea a luat decizia ca cele 2 colege din biroul unde s-a confirmat cazul să se izoleze la domiciliu și să se testeze pe data de 30.10.2020, testarea fiind la cerere și decontată de angajator;
- în data de 27.10.2020, pe fondul tensionat al situației covid -19 de la sediul societății, coroborat cu sentimentul de frustrare și neputință pe care petenta l-a avut ca urmare a izolării familiei sale timp de trei săptămâni în perioada septembrie-octombrie 2020, petenta a avut o discuție aprinsă (dar civilizată) cu o altă angajată a societății care întocmea lista cu angajații de la sediu în vederea testării comune. Petenta a spus că nu se procedează corect în sensul că ar fi trebuit să fie informată cu privire la această decizie, să i se ceară acordul pentru a fi testată și că i se încalcă un drept când fără acordul său se întocmește o listă cu date personale (CNP) în vederea transmiterii acesteia unei clinici medicale;
- petenta precizează că în luna septembrie când soțul său a fost contat direct cu un caz pozitiv s-a autoizolat și testat pe banii săi și a luat decizia de a nu se mai testa (la cerere) dacă nu prezintă simptome de răceală sau de covid – 19;

- petenta arată că ea s-a testat pe banii ei, iar când salariate apropiate domnului director general au dorit să se testeze s-a decis ca testarea să fie în masă și pe banii societății;
- după ce colega petentei i-a adus la cunoștință directorului general incidentul respectiv acesta nu a chemat-o și pe petentă să o întrebe ce s-a întâmplat înainte de a o acuza în ședința din 28.10.2020, dovadă că directorul general tratează în mod diferit angajații;
- în ședința din 28.10.2020 partea reclamată i-a spus petentei că are un comportament suburban (deși nu a jignit pe nimeni), că e conflictuală (a răspuns atacului la persoana sa), a umilit-o în fața tuturor colegilor afirmând că este singura care a beneficiat de program preferențial (au beneficiat încă 2 colegi), că e singura care a beneficiat anul curent de două prime discreționare (referatele pentru acordarea acestor prime au fost dispuse și semnate de directorul general);
- partea reclamată a emis Decizia nr. 70/28.10.2020 prin care a anulat orice cerere individuală de program, orice învoire în timpul programului, în mod abuziv fără a se consulta cu petenta în calitate de consilier juridic, a afirmat că prevederile CCM 2019-2020 nu mai sunt valabile atât timp cât la nivelul societății sindicatul nu mai are reprezentativitate și astfel modifică programul de lucru în sensul că angajații nu vor beneficia de pauza de masă plătită în cadrul celor 8 ore zilnic () de altfel această prevedere este cuprinsă și în ROI-ul societății;
- petenta a formulat în data de 30.10.2020 o cerere întemeiată pe OUG nr. 147/2020, dar i s-a reproșat că a înaintat această cerere după terminarea programului (ora 17.02); petenta a făcut cererea respectivă din cauza menținerii măsurii suspendării cursurilor în perioada 03.11.2020-16.11.2020, iar la sediul societății se anulaseră cererile de program individual, nu se accepta decalare de program, soțului său – militar - nu i s-a acordat concediu de odihnă decât în perioada 16.11.2020-20.11.2020 (perioadă când petenta a revenit la serviciu). Petenta a fost acuzată că prin această cerere, recunoscută de altfel ca fiind legală, a prejudiciat și lăsat descoperită societatea. În perioada menționată petenta arată că a fost disponibilă pe telefonul de serviciu, pe cel personal, pe e-mail-ul personal și chiar s-a deplasat la sediu în interesul serviciului;
- petentei i s-a cerut notă explicativă pentru conflictul din data de 27.10.2020 abia în 16.11.2020, apoi o serie de note explicative de către directorul general, convocări la cercetări disciplinare, i s-au luat rând pe rând atribuțiile, a fost angajat la data de 03.12.2020 un al doilea consilier juridic motivat de faptul că au existat sincope în îndeplinirea sarcinilor petentei;
- când petenta s-a oferit să vină la sediu pentru a rezolva unele probleme, partea reclamată, deoarece petenta era în telemuncă, i-a comunicat că nu are voie să vină la sediu decât cu acordul său în prealabil și asta deoarece ține la sănătatea petentei, ironia fiind evidentă, deoarece partea reclamată a căutat permanent prin denigrare și intimidare să o destabilizeze pe petentă;
- petenta a primit acordul de a veni la sediu în data de 03.12.202, dată ce coincide cu cea de-a doua cercetare disciplinară a acesteia;
- partea reclamată a abuzat de puterea pe care o deține atunci când a decis unilateral de a modifica petentei fișa postului prin diminuarea sarcinilor/atribuțiilor;
- partea reclamată a degradat climatul de muncă prin acțiunile de intimidare, denigrare și umilință;
- în decurs de două luni petenta a primit patru convocări pentru cercetare disciplinară, a fost cercetată disciplinar de două ori, sancționată de două ori (urmează o a treia probabil

cu desfacere CIM), a răspuns la patru solicitări de note explicative și asta în condițiile în care la ultima evaluare profesională, cea de la finele anului 2019, a primit calificativul foarte bine. Petenta precizează că activitatea sa, implicarea, spiritul de echipă pot fi demonstrate în orice moment, chiar și acum când este supusă acestor presiuni/acțiuni ale părții reclamate;

- scopul pentru care partea reclamată a întreprins aceste acțiuni este unul singur, acela de a o determina pe petentă să își dea demisia;

- o dovadă în plus a hărțurii psihologice/morale la care petenta este supusă este că în dimineața zilei de 14.12.2020 a fost invitată la sediu nu pentru a lucra, ci doar pentru a i se comunica cea de-a doua Decizie nr. 81/10.12.2020 de sancționare-diminuare salariu pe 3 luni cu 10%, respectiv a treia convocare la cercetare disciplinară din data de 16.12.2020;

- de asemenea, în data de 14.12.2020, în prima parte a zilei în prezența petentei, toți colegii acesteia au primit tichete cadou de Crăciun. Petenta nu a primit, nici măcar nu s-a regăsit pe listă. Conform CCM în vigoare, angajații societății primesc o primă de Crăciun în cuantum de 100 lei. Această acțiune denotă discriminarea fățișă și umilirea petentei;

- întreaga situație cu care se confruntă de două luni s-a repercutat asupra sănătății petentei, astfel că în data de 16.12.2020 a avut nevoie de consult medical de specialitate, iar medicul i-a prescris tratament și zile de concediu medical. Petenta a anunțat că nu se va putea prezenta la convocarea din data de 16.12.2020, iar partea reclamată a fost de acord cu amânarea afirmând că prioritatea nr. 1 a societății și a sa personal este sănătatea salariaților, bineînțeles fiind o altă ironie atât timp cât acțiunile sale îl contrazic.

14. Prin adresa nr. 1588/02.03.2021 petenta precizează următoarele:

- solicită soluționarea în lipsă a petiției;

- pe rolul Tribunalului București sunt înregistrate trei dosare având ca părți petenta în calitate de reclamantă și societatea angajatoare în calitate de pârâtă: dosarul 35194/3/2020 ce are ca obiect acțiunea petentei în temeiul O.G. nr. 137/2000 cu prim termen de judecată 17.03.2021; dosarul 35199/3/2020 ce are ca obiect contestație sancțiune disciplinară, cu prim termen de judecată 12.03.2021, respectiv dosarul nr. 1006/3/2021 de asemenea contestație decizie de sancțiune disciplinară cu prim termen 26.03.2021;

- în perioada 16.12.2020- 29.01.2021 medicii (cel curant și cel din spital), în raport de starea sa de sănătate, i-au recomandat petentei (pe lângă tratament) și acordat concediu medical;

- că este o formă continuată a hărțurii la locul de muncă, dar care în acest moment a îmbrăcat o altă haină, aceea a izolării este faptul că la data de 01.02.2021 când petenta a revenit fizic la serviciu, partea reclamată fiind în concediu de odihnă i-a solicitat prin e-mail note explicative și o întrebă ce caută la sediu, că regimul de telemuncă a fost prelungit și nu are voie să vină fără acordul său în prealabil. Toate acestea în condițiile în care la sediu se aflau o parte din colegii săi. Petenta este singura salariată din București ce are regim exclusiv de telemuncă, cu interzicerea venirii la sediu fără acord prealabil din partea superiorului, raportare zilnică a activității în condițiile în care nu prea are ce raporta atât timp cât i s-au luat atribuțiile;

- cu toate că petenta și-a arătat disponibilitatea atunci când i s-a aprobat solicitarea de a lucra în telemuncă de a îndeplini și sarcini ce presupun deplasare la instituții, instanțe,

sediu, conducerea a ignorat disponibilitatea acesteia deoarece avea în plan angajarea unui alt consilier juridic;

- acuzând petenta de neprofesionalism după o perioadă de doi ani și jumătate în care a demonstrat contrariul, partea reclamată confirmă faptul că toate aceste presiuni au fost demarate cu un singur scop, fie să o determine pe petentă să își dea demisia, fie desfacerea disciplinar a contractului de muncă (la a treia sancțiune disciplinară aplicată se desface contractul de muncă) .

15. Prin adresa nr. 2636/06.04.2021 (filele 352-358 din dosar) petenta depune **Sentința nr. 1976/17.03.2021, pronunțată de Tribunalul București Secția a VIII-a Conflicte de muncă și Asigurări Sociale în dosarul nr. 35194/3/2020 prin care instanța a obligat SN PLAFAR SA să ia toate măsurile în vederea respectării demnității în muncă a petentei și încetarea hărțuirii acesteia.**

16. Prin adresa nr. 3887/24.05.2021 (filele 368-374 din dosar) petenta depune concluzii scrise prin care arată următoarele:

-la data de 01.03.2021, prin Decizia nr. 10, partea reclamată i-a desfăcut petentei disciplinar contractul de muncă (scopul cercetărilor disciplinare consecutive fiind atins);

- apărările pe care partea reclamată le-a depus la dosarul cauzei sunt aceleași pe care le-a depus și în instanță, iar acestea au fost respinse de către instanța de judecată care a constatat că petenta a fost pedepsită de superiorul ierarhic, directorul general, pentru faptul că a înțeles să facă uz de un drept conferit de lege – OUG nr. 147/2020;

- de asemenea instanța a constatat că în perioada 27.10.2020-01.03.2021 (când i-a desfăcut disciplinar contractul de muncă), comportamentul general al superiorului ierarhic față de petentă , așa cum rezultă din întreaga corespondență e-mail, a fost unul ironic și hărțuitor, instanța a concluzionat că aceste incidente sunt de natură să îmbrace forma unor acte de hărțuire, constantă și repetată a directorului general al societății asupra petentei;

- atitudinea pasivă a Consiliului de Administrație este de neînțeles, la două luni de la pronunțarea Sentinței nr. 1976/17.03.2021 membrii Consiliului nu au luat nicio măsură împotriva directorului general. Această pasivitate încurajează comportamentul abuziv al acestuia, drept dovadă fiind situația unei alte colege, Director de Producție, aceasta formulând o petiție cu privire la abuzurile superiorului ierarhic, directorul general al societății, către Administrația Prezidențială, ce ulterior a fost redirecționată în luna aprilie către CNCD;

- petenta solicită constatarea hărțuirii sale la locul de muncă de către superiorul ierarhic, folosirea de către acesta de practici discriminatorii și tratamente diferite între salariații care s-au aflat în regim de telemuncă și totodată sancționarea părții reclamate.

Sușinerile părții reclamate

17. Partea reclamată depune la dosar punctul de vedere înregistrat la CNCD cu nr. 1523/25.02.2021 (filele 201-219 din dosar) și înscrisuri (filele 220-350 din dosar) prin care arată următoarele:

- solicită respingerea acuzațiilor petentei ca fiind neîntemeiate și precizează că o plângere similară a fost făcută de petentă la Tribunalul București, iar partea reclamată a formulat întâmpinare;

- petenta se consideră victimă a conducerii societății, prin aceasta dorind să își justifice lipsa de profesionalism și responsabilitate și să se sustragă de la îndeplinirea sarcinilor

de serviciu și a răspunderilor disciplinare;

- încă din primăvara anului 2020 petenta a început să manifeste o scădere a performanțelor profesionale;
- în toată acesată perioadă petenta a prezentat o stare crescută de nervozitate, a adus critici fără niciun temei colegilor de serviciu, fapt care a culminat cu un conflict la care petenta face referire;
- petenta ascunde adevărul, susținând că nu a fost chemată la serviciu, dar ea a solicitat în scris să lucreze numai de acasă;
- până în luna mai a anului 2020 când petenta și-a schimbat atitudinea atât față de responsabilitățile sale, cât și față de colegi, petenta a primit o evaluare foarte bună;
- în perioada solicitată de petentă acesteia i s-a aprobat modificarea programului de lucru pentru a-și putea îngriji copilul;
- în data de 27.10.2020 a fost un real conflict care a continuat și pe data de 28.10.2020;
- dorința de a nu se testa a petentei a fost respectată;
- datele personale ale petentei nu au fost comunicate niciunei clinici ca urmare a refuzului petentei de a le oferi;
- deși autoizolarea i-a provocat petentei sentimente de frustrare și neputință ca urmare a izolării familiei, partea reclamată nu înțelege atitudinea acesteia față de conducerea societății care nu a încercat altceva decât protejarea sănătății tuturor angajaților;
- petenta prezintă în mod distorsionat evenimentele petrecute la ședința din 28.10.2020;
- într-adevăr petenta are două cercetări disciplinare încheiate și una în curs de desfășurare, dar acestea au la bază neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, iar ca dovadă a buneii credințe a angajatorului este faptul că acesta a demarat procedurile de cercetare disciplinară doar atunci când numărul și frecvența abaterilor a crescut;
- angajatorul a respectat dreptul petentei de a-și lua concediu în baza OUG nr. 147/2020, deși petenta nu a predat lucrările curente șefului ierarhic, deși era singurul consilier juridic al societății;
- decizia de angajare a celui de-al doilea consilier juridic este justificată, petenta neîndeplinindu-și sarcinile sale la timp;
- raportul de activitate este o obligație în telemuncă;
- partea reclamată i-a comunicat petentei că fiind în telemuncă se va deplasa la birou doar cu acordul lui întrucât responsabilitatea sănătății și securității în muncă a angajatului aflat în telemuncă este în sarcina angajatorului conform legislației;
- la data de 17.12.2020 petenta transmite un e-mail în care solicită păstrarea tichetelor cadou la sediul societății până la data la care își va relua activitatea, deci partea reclamată nu înțelege de ce petenta minte că nu i s-au dat tichete cadou;
- în speță nu sunt îndeplinite condițiile legale de existență a hărțuirii morale la locul de muncă.

18. Prin adresa nr. 2691/08.04.2021 partea reclamată depune punct de vedere prin care respinge acuzațiile petentei ca fiind neîntemeiate și solicită respingerea petiției.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

19. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o

categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

20. Astfel se poate considera discriminare

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

21. 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”).

22. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Musselle împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

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

24. Aceste criterii reprezintă 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).

25. Privind restrângerea drepturilor petentului, Colegiul director se bazează pe prevederile art. 2 alin 5 din **O.G. nr. 137/2000** care definește hărțuirea: „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.”

26. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

27. Pe baza probelor existente la dosar Colegiul director constată că petenta a fost într-o poziție vulnerabilă având în vedere efectele pandemiei și faptul că este mama unui copil care în această perioadă nu a putut frecventa școala și a avut nevoie de supraveghere. Folosindu-se de această vulnerabilitate reclamatul a demarat o serie de acțiuni menite să se desfacă contractul de muncă al petentei (prin demisie sau în urma unor cercetări disciplinare). Instanța de judecată a constatat faptul că petenta a fost hărțuită la locul de muncă prin **Sentința nr. 1976/17.03.2021, pronunțată de Tribunalul București**

pronunțată în **Dosarul nr. 35194/3/2020**. În urma acestei sentințe reclamatul nu a luat măsurile solicitate de instanță.

28. Din punctul de vedere al dreptului la demnitate în domeniul muncii petenta se află în situație comparabilă cu alți angajați, astfel faptele sesizate au creat o situație de diferențiere între petentă și alți angajați.

29. Reclamatul s-a folosit de vulnerabilitatea angajatei datorată situației de familie, ceea ce reprezintă o caracteristică personală.

30. Cum a constatat și instanța de judecată, faptele sesizate sunt de natură să atingă dreptul la demnitate, duc la crearea unui comportament ostil, degradant, reprezintă hărțuire.

31. În consecință, faptele sesizate reprezintă discriminare și hărțuire, comportamentul reclamatului îmbracă forma unei deosebiri pe baza situației de familie care are ca efect restrângerea folosinței, în condiții de egalitate, a dreptului la demnitate, ducând la crearea unui cadru ostil și degradant.

32. Colegiul director aplică amenda contravențională de 2.000 lei față de _____, director general al SN PLAFAR SA, sediu loc. București, str. Vasile Milea nr. 2i, corp 3, et. 2, ap. 5, sector 6, având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană;
- hărțuirea a avut o durată lungă de timp, reclamatul neluând măsuri nici după ce instanța de judecată a dat o soluție de constatare a hărțuirii;
- reclamatul nu a mai fost sancționat anterior.

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.** Faptele sesizate reprezintă discriminare și hărțuire conform art. 2 alin. 1 și alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;
- 2.** Aplică amenda contravențională de 2.000 lei față de _____, director general al SN PLAFAR SA, sediu loc. București, str. Vasile Milea nr. 2i, corp 3, et. 2, ap. 5, sector 6, conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
- 3.** Copia prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale de Impozite și Taxe Locale Sector 6.

V. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Direcția Generală de Impozite și Taxe Locale Sector 6, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

VI. 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 desfășurată online în data de 16.06.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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.**

Redactată și motivată: A.S. (pct. 1-18), Haller István (pct. 19-32)
Data redactării: 18.06.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.