



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 724 din 06.10.2021

Dosar nr.: 149/2021

Petiția nr.: 1622/02.03.2021

Petenți:

Reclamată: U.A.T. Ștefănești județ Argeș

Obiect: presupuse fapte de discriminare din parte angajatorului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate:

U.A.T. Ștefănești județ Argeș

II. Procedura de citare

3. 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. 1622/16.03.2021 și 2053/16.03.2021 părțile au fost citate la 06.04.2021.

4. În urma ședinței de audieri, în lipsa prezenței reclamatei sau a unui punct de vedere, Colegiul director a dispus investigarea cazului, pe baza rezoluției nr. 15/27.04.2021.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

3. Petenții au sesizat Consiliul Național pentru Combaterea pentru a reclama o posibilă faptă de discriminare bazată pe criteriul convingerilor politice, susținând că primarul, după numirea în funcție, a început procesul de concediere a angajaților, pentru crearea posturilor destinate persoanelor agreeate de acesta.

4. Astfel, petenta consideră că tratamentul la care a fost supusă în luna februarie 2021 de către primar și viceprimar este unul discriminatoriu întrucât, prin HCL nr. 15/05.02.2021 privind reorganizarea aparatului de specialitate din subordinea primarului, i s-au luat atribuțiile și i-au fost repartizate secretarei și altor colegi, deși



această hotărâre producea efecte începând cu data de 01.06.2021. Din februarie 2021, nu i s-a mai atribuit niciun fel de sarcină și petenta consideră că la evaluarea anuală a fost subevaluată iar, ca urmare a desființării postului său, și ar fi trebuit să i se ofere un alt post, fapt ce nu s-a întâmplat. Totodată, petenta susține că este izolată, colegii săi nefiind lăsați să discute cu aceasta. Faptele nu pot fi confirmate de către colegii săi, întrucât le este frică de eventualele repercusiuni venite din partea primarului.

5. Petentul susține că are funcția de administrator al sălii de sport din localitate din anul 2016 și, pentru că nu l-a ajutat pe primar în campania electorală, după câștigarea alegerilor acesta a început să-l supună unui tratament discriminatoriu, de hărțuire. Ca urmare a pandemiei SARS-COV-2, activitățile la sala de sport s-au redus și, ca urmare, a acceptat să îndeplinească și alte sarcini ce nu aveau legătură cu atribuțiile din fișa de post.

6. Tratatul de hărțuire la adresa sa a început din octombrie 2020, odată cu instalarea în funcția de primar a reclamatului. Noile sarcini primite i-au fost atribuite de primar inițial verbal și, apoi, în scris. Acesta precizează că a depus o cerere de concediu dar că aceasta i-a fost aprobată doar după ce a fost amenințat de reclamat că îi va da noi sarcini. Petentul este nemulțumit pentru că în perioada 27.10.2020 – 01.05.2021 a primit sarcini care nu aveau legătură cu fișa sa de post, astfel: în perioada 27.10.2020 – 02.12.2020 a primit dispoziții verbale de a se deplasa în locațiile unde erau defecțiuni la sistemul de iluminat public sau alte sarcini legate de acest domeniu; de asemenea, în perioada 02.12.2020 – 28.02.2021 i-au fost repartizate, inițial verbal, ulterior realizându-se o anexă la fișa sa de post, sarcini în domeniul salubrității, pentru a-l determina pe petent să demisioneze. În perioada 01.03.2021 – 01.05.2021, la sala de sport din localitate a fost organizat un centru de vaccinare iar dumnului a fost repartizat să desfășoare activități în cadrul acestui centru și, întrucât a refuzat această sarcină, a fost cercetat disciplinar și sancționat.

7. În perioada 02 – 11.12.2020, petentului i s-a solicitat raport de activitate, detaliat pe ore, fiind singurul angajat căruia i s-a solicitat un astfel de document. În data de 02.03.2021, petentul a solicitat 3 zile de concediu de odihnă, dar cererea i-a fost respinsă de primar, cu mențiunea: „Nu, având în vedere activitățile la centrul de vaccinare”. Reclamatul a dat dispoziție să se schimbe încuietorea de la ușa sălii de sport iar cheile nu i-au mai fost repartizate petentului. Totodată, petentului nu i-au fost oferite posturi conform studiilor sale (nici măcar posturi pentru studii medii), ci doar posturi de muncitor necalificat.

Susținerile reclamatului

8. Reclamatul, în punctele de vedere depuse la dosar, cu privire la faptele sesizate apreciază susținerile acestora ca fiind neadevărate și/sau eronate. Astfel, unul dintre efectele reorganizării aparatului de specialitate al primarului UAT Ștefănești este reducerea / desființarea unui număr de 6 posturi, dintre care 5 ocupate.

9. De la data depunerii jurământului primarului (23.10.2020), reclamatul susține că și-au încetat raporturile de serviciu 6 funcționari publici (salariați): unul - prin încetarea raporturilor de serviciu cu acordul părților, la cererea funcționarului public, iar alții - pentru împlinirea vârstei de pensionare.

10.Reclamatul susține că asupra niciunui funcționar public, al cărui raport de serviciu a încetat, nu a exercitat vreo presiune, considerând că acest aspect este dovedit prin faptul că niciunul dintre acești funcționari nu a formulat vreo petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

11.Reclamatul susține că, în urma procesului de reorganizare, potrivit hotărârii de consiliu local, începând cu data de 1 iunie 2021, posturile au fost înființate pe baza unei necesități obiective, urmând ca posturile diminuate prin noua organizare să urmeze procedurile legale, celor vizați urmând să li se pună la dispoziție posturile existente în noua organigramă. Reclamatul consideră faptul că cele relatate în petiție sunt extrem de generale și de vagi, nesusținute de probe, chiar eronate, neconstituind în opinia autorității fapte care să presupună existența unei discriminări.

12.Motivele susținute de reclamat pentru care posturile petenților au fost reduse / desființate sunt următoarele: activitatea sălii de sport (Compartiment Sală Sport) a fost suspendată încă de la declararea stării de urgență pe teritoriul României pentru limitarea efectelor pandemiei de Covid-19, respectiv din 16.03.2020 iar, după încetarea acestor măsuri, se intenționa ca gestionarea acestei clădiri să se facă de către una dintre unitățile de învățământ preuniversitar în curtea cărora se află clădirea (Școala gimnazială „Vintilă Brătianu” ori Liceul tehnologic „Dinu Brătianu”, curtea fiind comună). Aceste motive vizează postul ocupat de către petent. În acest fel, bugetul local va fi degrevat de cheltuieli, iar scopul pentru care clădirea a fost realizată va fi mult mai bine îndeplinit, întrucât unitățile de învățământ vor fi libere să organizeze activitatea așa cum consideră necesar și prioritar pentru procesul educațional.

13.Activitățile specifice postului ocupat de către petentă nu necesită un timp de lucru de 8 ore, ci se desfășoară într-un interval de timp mai mic de 50% din timpul de lucru, urmând ca aceste atribuții să fie repartizate Compartimentului Relații cu publicul și registratură (nou-înființat) precum și Compartimentului informatic (nou-înființat).

14.Reclamatul susține că executivul local (primarul și înlocuitorul acestuia de drept, viceprimarul) nu este interesat de convingerile politice ale salariaților sau apartenența la un partid politic, nefiind păstrată niciun fel de evidență în acest sens. Cu atât mai puțin convingerile politice nu au fost un factor în aplicarea criteriilor de reducere / desființare a posturilor.

15.Motivele susținute mai sus sunt prezente și în referatul de aprobare ce motivează soluțiile adoptate prin hotărârea consiliului local ai UAT Ștefănești nr. 15/05.02.2021 (completată prin hotărârea nr. 25/22.02.2021). Pe lângă posturile petenților, reclamatul precizează că au mai fost reduse încă 4 posturi, din care 3 ocupate, respectiv acelea de secretar Serviciul ADP (funcție contractuală), șef formație-muncitori ADP (funcție contractuală) și inspector protecția muncii - SSM (funcție publică), iar ocupanții acestor posturi nu au formulat petiții către Consiliu, deși li se vor aplica aceleași dispoziții legale, cu exact aceeași finalitate, adică garantarea dreptului la muncă.

16.În concluzie, reclamatul consideră că practicile utilizate pentru atingerea finalității urmărite de către autoritățile locale ale UAT Ștefănești sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Constatările echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

17. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele implicate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

18. Odată cu emiterea HCL nr. 15/05.02.2021, petentei nu i s-au mai repartizat sarcini de serviciu;

19. În perioada 27.10.2020 – 01.05.2021, petentul a primit sarcini ce nu au legătură cu fișa sa de post și fără a se respecta prevederile legale în ceea ce privește modificarea contractului de muncă;

20. Petentul a fost singurul angajat căruia primarul i-a solicitat raport de activitate detaliat pe ore, în perioada 02-11.12.2020;

21. Primarul nu a aprobat cererea de concediu de odihnă a petentului, menționând: „Nu, având în vedere activitățile la centrul de vaccinare”;

22. După înlocuirea încuietorii sălii de sport, petentul nu a mai primit cheie pentru acces la sala de sport.

IV. Cadrul legal. Motivele de fapt și de drept

23. Constituția României

24. articolul 16: (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

25. Articolul 40 (1) Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

26. Articolul 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

27. Art. 2 alin (1) 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.

28. Art. 2(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

29. Articolul 7: Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii,

categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a. încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b. stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c. acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d. formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e. aplicarea măsurilor disciplinare;
- f. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

30. Colegiul director va analiza **obiectul** dosarului reprezentând o posibilă faptă de discriminare față de un angajat, la locul de muncă.

31. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este raportat la apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

32. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- ✓ Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- ✓ Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- ✓ Tratatul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege.

33. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). 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.

34. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

35. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

36. De asemenea, 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 baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

37. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul, U.A.T. comuna Ștefănești prin Primar în funcție, a exercitat asupra petenților, pe baza **criteriului** convingerilor politice prin asociere acte de discriminare și de hărțuire.

38. Astfel, pe baza documentelor depuse la dosar și în urma investigației efectuate de o echipă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director a reținut că de la instalarea în funcție a noii conduceri, s-au dispus diferite măsuri, printre care și modificarea organigramei U.A.T. prin emiterea HCL nr. 15/05.02.2021. De la momentul emiterii respectivei HCL, petentei nu i s-au mai repartizat sarcini de serviciu. În ceea ce privește situația petentului, Colegiul director reține că acesta a fost singurul angajat căruia i s-a aplicat un tratament diferențiat, solicitându-i-se raport de activitate detaliat, fiind șicanat în momentul solicitării aprobării concediului de odihnă și atribuindu-se sarcini fără legătură cu fișa sa de post și fără a se respecta prevederile legale în ceea ce privește modificarea contractului de muncă. Toate aceste măsuri aplicate față de petenți i-au situat pe o poziție dezavantajată, marginalizată, în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. Totodată, aceste acțiuni au creat un cadru intimidant, ostil și degradant pentru petenți.

39. Colegiul director constată că petenților li s-a aplicat un tratament defavorizat fără a putea reține existența unor justificări obiective din partea reclamatului în ceea ce privește lipsa atribuțiilor pentru petentă și modificarea acestora pentru petent, atribuindu-i altele, sub calificarea profesională deținută. Astfel, Colegiul director constată că, deși reclamatul a fost ales în funcție pentru asigurarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției României, precum și pentru punerea în aplicare a legilor, acesta a aplicat criterii subiective față de petenți.

40. Din argumentația de mai sus, corelată cu responsabilitatea unui ales local, Colegiul director constată, cu unanimitate de voturi a membrilor prezenți, că asupra petenților s-au săvârșit fapte de discriminare și de hărțuire, pe baza unor convingeri politice asimilate, în conformitate cu prevederile art. 2(1), art. 2(5) și art. 7 lit b. din O. G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

41. Totodată, ținând cont de calitatea deținută de reclamat, de ales local, acesta fiind investit în funcția de Primar al U.A.T. Ștefănești județ Argeș, cu obligația de a respecta principiile conferite prin Constituția României și a prevederilor legale în vigoare, Colegiul director consideră că impactul efectele faptelor sale este mult mai grav în comunitate și față de petenți, cu atât mai mult cu cât tratamentul discriminator a fost săvârșit asupra a doi angajați, această situație constituind o circumstanță agravantă.

42. Opinie separata în ceea ce privește aplicarea sancțiunii, formulată de Maria Moța și Claudia Sorina Popa – membrii în Colegiul director

1. În speța supusă deliberării CNCD, individualizarea sancțiunii se poate realiza în mod eficient prin aplicarea avertismentului, pentru următoarele considerente:

- administrarea probelor existente la dosar, inclusiv investigația, nu au stabilit faptul că, în aplicarea criteriilor de reducere / desființare a posturilor, s-a ținut cont de convingerile politice ale petenților; în consecință, apreciem că nu este probată în mod concludent legătura de cauzalitate dintre criteriul invocat și faptele de discriminare.

- pe lângă posturile petenților, au mai fost reduse încă 4 posturi, din care 3 ocupate, respectiv acelea de secretar Serviciul ADP (funcție contractuală), șef formație-muncitori ADP (funcție contractuală) și inspector protecția muncii - SSM (funcție publică).

- în ceea ce privește postul ocupat de petent, se poate reține motivarea obiectivă prezentată de reclamat cu privire la măsurile dispuse pentru limitarea efectelor pandemiei de Covid-19, respectiv faptul că activitatea sălii de sport (Compartiment Sală Sport) a fost suspendată din data de 16.03.2020, intenționându-se ca, ulterior, gestionarea acestei clădiri să se facă de către una dintre unitățile de învățământ preuniversitar în curtea cărora se află clădirea (Școala gimnazială „Vintilă Brătianu” ori Liceul tehnologic „Dinu Brătianu”, curtea fiind comună). În acest fel, în motivarea reclamatului, bugetul local va fi degrevat de cheltuieli, iar scopul pentru care clădirea a fost realizată va fi mult mai bine îndeplinit, întrucât unitățile de învățământ vor fi libere să organizeze activitatea așa cum consideră necesar și prioritar pentru procesul educational.

- Faptul că petentul a fost singurul angajat căruia primarul i-a solicitat raport de activitate detaliat pe ore, în perioada 02-11.12.2020, faptul că nu i s-a aprobat cererea de concediu de odihnă, făcând mențiunea „Nu, având în vedere activitățile la centrul de vaccinare” reprezintă fapte ce pot antrena răspunderea reclamatului în materia dreptului muncii, cu eventuală incidență a dispozițiilor legale privind discriminarea datorită lipsei justificării obiective a acestor măsuri, a faptului că nu s-a inversat sarcina probei referitor la acest aspect.

2. Mecanismul sancțiunilor contravenționale este unul care are o arhitectură bazată pe principiul proporționalității și al necesității, care derivă din principiul constituțional

consacrat de art. 53 din Constituție. În sistemul sancțiunilor contravenționale, avertismentul reprezintă cea mai ușoară dintre acestea, atunci când fapta este de o gravitate redusă.

3. Sancțiunile contravenționale sunt acele sancțiuni de drept aplicate în limitele prescrise de lege, în mod oportun și proporțional, persoanei care se face vinovată de săvârșirea faptei, orice persoană putând fi sancționată doar o singură dată pentru fapta comisă. Art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 reglementează sancțiunile specifice dreptului contravențional, sancțiuni ce îi sunt aplicabile subiectului de drept care încalcă norma juridică de drept contravențional printr-o conduită contrară acesteia. Aplicarea sancțiunilor contravenționale, respectiv sancționarea propriu-zisă a subiectului de drept pentru nesocotirea normelor de drept contravențional, se face potrivit unor principii, asemenea sancțiunilor de drept penal, și anume: principiul legalității sancțiunilor contravenționale, principiul stabilirii unor sancțiuni contravenționale compatibile cu concepția moral-juridică a societății, principiul individualizării (personalizării și proporționalității) sancțiunilor contravenționale, principiul personalității sancțiunilor contravenționale și principiul unicității aplicării sancțiunilor contravenționale (ne bis in idem). Aceste considerente cu privire la procesul de individualizare a sancțiunilor sunt aplicabile în cazul tuturor contravențiilor, indiferent de actul normativ care le prevede și le sancționează, dispozițiile O.G. nr. 2/2001 având caracter de drept comun în materie, fiind astfel aplicabile și în cazul contravențiilor prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

4. Principiul proporționalității atestă că toate sancțiunile principale sau complementare aplicate unui anumit contravenient, într-o anumită situație, trebuie să fie dozate în funcție de gravitatea faptei. Principiul proporționalității este apropiat de principiul oportunității, ce trebuie respectat în toate cazurile și care stabilește că, la aplicarea sancțiuni, se va urmări realizarea caracterului represiv și preventiv al acesteia. Astfel, fiecare sancțiune aplicată de organele abilitate trebuie să fie proporțională cu fapta săvârșită.

5. În acest sens s-a pronunțat și Curtea Constituțională prin DECIZIA nr. 732 din 20 noiembrie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 5 alin. (5), (6) și (7) și art. 34 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

6. Având în vedere cele menționate, considerăm că, în speță, aplicarea avertismentului este suficientă pentru atingerea scopului corectiv al acestei sancțiuni.

42. 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, Colegiul director al C.N.C.D. constată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți, săvârșirea de către partea reclamată a faptei de discriminare și de hărțuire potrivit art. 2 alin (1), art. 2 alin (5) și art. 7 lit. b din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată. De asemenea, Colegiul dispune, cu un nr. de 7 voturi „pentru” și 2 voturi „împotriva”, sancționarea reclamatului cu o amendă contravențională în cuantum de 3 000 lei, conform art. 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și art. 26 alin.(1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată.

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Constatarea săvârșirii de către partea reclamată U.A.T. Ștefănești județ Argeș, prin Primar în funcție, domnul, a unor fapte de discriminare și de hărțuire potrivit art. 2 alin (1), art. 2 alin (5) și art. 7 lit. b din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de 3 000 lei a părții reclamate, U.A.T. Ștefănești județ Argeș, prin Primar în funcție, domnul, conform art. 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și art. 26 alin (1) din OG137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice - județul Argeș, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin (10) al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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 desfășurată în data de 06.10.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online) , HALLER István – Membru (online), JURA Cristian – Membru (online), LAZĂR Maria– Membru, MOȚA Maria (online) – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia (online) - 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: M.L., A.B., pct. 42

MM

Data redactării: 08.10.2021

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.

