



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### Hotărârea nr. 775 din 20.10.2021

**Dosar nr:** 698/2020

**Sesizare nr:** 6121/05.10.2020

**Petentă:**

**Reclamați:** Administrația Domeniului Public Sector 2 București,

**Obiect:** Conduită ostilă, jigniri, amenințări. Petenta susține că, după reîncadrarea pe postul de muncitor calificat, în baza Deciziei nr. 924/02.12.2019, încă din prima zi de muncă a observat cum reclamatul o urmărește și o fotografiază (3.12.2019 și 5.08.2020). De asemenea, reclamatul a întocmit un referat în care o calomniază și o acuză de fapte care nu sunt reale, respectiv că nu-și face treaba și doarme la amiază pe bancă, doar pentru a fi sancționată, lucru care s-a și întâmplat. Petenta mai susține că lucrează singură pe teren, deși colegii săi lucrează în echipă de câte doi. Toate aceste fapte au la bază, în opinia petentei, situația litigioasă dintre părți

### I. Numele, domiciliul și sediul părților

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:**

1.

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamațiilor:**

2. Administrația Domeniului Public Sector 2 București - Șos. Electronicii nr. 4, Sector 2

3. cu domiciliul în București, str. Liviu Rebreanu, nr. 20, bl. A6, et.2, ap 77, Sector 3

### II. Citarea părților

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Procedură îndeplinită.

### III. Susținerea părților

**Susținerea petentei**

6. Petenta arată că, urmare anulării Deciziei de concediere nr. 479/17.04.2018 a Administrației Domeniului Public Sector 2 de către instanța de judecată, a fost reintegrată pe postul deținut anterior desfacerii contractului individual de muncă, respectiv muncitor calificat la secția spații verzi. Petenta susține că, odată cu reînceperea activității, încă din prima zi de muncă, coordonatorului Formațiunii II, Spații verzi, a tot urmărit-o și fotografiat-o (3.12.2019, 5.08.2020). Mai mult, petenta susține că reclamatul l-a pus și pe un alt coleg să o fotografieze.

De asemenea, petenta susține că reclamatul a întocmit un referat cu intenția vadtă ca aceasta să fie sancționată de către angajator (lucru care s-a și întâmplat, ADP S 2 a sancționat-o cu avertisment scris), referat în care a redat minciuni referitor la faptul că petenta nu-și îndeplinește activitățile și doarme la amiază pe bancă în parc.

7. Petenta susține că este singurul angajat care lucrează singură pe teren, toți colegii săi lucrând în echipe de câte doi. Astfel, aceasta susține că este exclusă din cadrul Formației II și trimisă să presteze în mod solitar și izolat, printre blocuri, fără echipă, săptămâni la rând, o muncă inferioară de muncitor necalificat la salubritate.

Nu în ultimul rând, petenta susține că este singurul angajat care face poze, cu telefonul propriu, înainte și după îndeplinirea sarcinilor.

8. Petenta solicită constatarea faptei de discriminare, să fie inclusă în colectiv și să nu se mai facă presiuni asupra sa.

## Sușinerile reclamațiilor

### Sușinerile părții reclamate -

#### Sușinerile părții reclamate - Administrația Domeniului Public Sector 2

9. Reclamata solicită respingerea petiției considerând că aspectele sesizate nu se circumscriu noțiunii de discriminare. Astfel, reclamata susține că petenta nu a dovedit existența unor fapte care permit a prezuma ori a presupune existența vreunei discriminări, pentru ca reclamatului să-i revină inversarea sarcinii probei.

10. În ceea ce privește susținerea petentei, potrivit căreia reclamatul o fotografia, ADP S 2 susține că, în virtutea atribuțiilor de serviciu pe care le are, s-a confruntat de foarte multe ori cu probleme pe care petenta le provoacă în rândul colectivului. Pentru a putea dovedi aspectele constatate, reclamatul a efectuat mai multe fotografii cu telefonul, iar în referatul nr. 16459/30.07.2020 s-au consemnat următoarele: *“...petenta stătea pe banca din locația Loc sw Joacă str. Avrig, nr.5 bl. P4-P5, fără uniformă sau echipament de protecție și fără să execute sarcinile trasate de dimineată. În cea de-a doua locație trasată petentei, s-a găsit o mizerie de nedescris. De asemenea, se arată că petenta a fost găsită des dormind pe banci sau făcând pauze dese. Petenta se certă cu colegii de serviciu, le adresează jigniri și injurii.”*

Reclamata susține că referatul întocmit de nu are un conținut ofensator sau discriminator la adresa petentei.

11. În ceea ce privește celelalte acuzații, ADP Sector 2 susține că nu are cunoștință despre acțiunea altui angajat de a o fotografia pe petentă, activitatea angajaților nu este dispusă în mod discriminatoriu, însă susține că petenta are un comportament indezirabil, agresiv și injurios la adresa colegilor astfel că aceștia refuză să facă echipa cu

dumneaei. Cu privire la fotografiile realizate, ADP S2 susține că nu a solicitat nici direct, nici indirect cuiva să fotografieze vreun angajat, iar în cazul de față, dacă era adevărat, petenta putea să depună fotografiile la dosar.

**12.** Nu în ultimul rând, ADP S 2 susține că, potrivit fișei postului, aceasta îndeplinește funcția de angajat calificat, având ca atribuții și activitățile de măturat, greblat, strâns resturi vegetale, golit coșurile de gunoi. Susținerea conform căreia este pusă să îndeplinescă sarcini umilitoare, motiv pentru care a și acționat instituția în judecată, solicitând daune morale nejustificate (dosar nr. 3194/93/2020), este falsă întrucât aceste sarcini izvorăsc din contractul de muncă, fișa postului și regulamentul intern. Având în vedere cele de mai sus, ADP Sector 2 consideră că petenta nu a fost discriminată în baza niciunui criteriu, nici de către, nici de către instituție.

## V. Motivele de fapt și de drept

### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența** **Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

#### **13. Constituția României:**

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.  
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.  
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.  
(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.  
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

**14. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – 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.”

**(2)** Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe. **(3)** Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare. **(4)** Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale. **(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”.

**Articolul 7** “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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: e) aplicarea măsurilor disciplinare”;

**Articolul 15** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

**15. Codul Muncii, 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 criterii 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.”

## 16. CEDO

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 (pârâțul) 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.

### Principiile de analiză

17. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

16. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

18. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### Aplicarea principiilor la speță

19. În fapt, Colegiul director reține atitudinea necorespunzătoare a reclamatului, coordonator al formațiunii de teren în raport de subalterna sa, prin acțiuni și expresii jignitoare, precum și atitudinea pasivă a angajatorului a de lua măsurile convenite ori de a răsturna sarcina probei.

**20.** În drept, sub aspectul incidenței preverilor 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 datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită 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. 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).

**21.** Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

**22.** Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o 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, lit. c** 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 care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați

în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.

Prin articolul 2, alin.2 al **Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, „Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că **drepturile** enunțate în el **vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică** sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau **orice altă împrejurare**”.

**23.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamații i-au îngerădit petentei dreptul la muncă comparativ cu alți angajați.

Astfel, Colegiul director analizând probele din dosar reține următoarele:

ADP Sector 2 a concediat-o pe petentă în anul 2018 pentru absențe nemotivate la locul de muncă. Instanța de fond, cât și instanța de apel, au reținut că angajatorul a aplicat o sancțiune disproporționată, nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare și a dispus reintegrarea acesteia pe postul deținut anterior, precum și plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate de la data concedierii.

La scurt timp după reintegrarea petentei, Administrația Domeniului Public Sector 2 o sancționează iar pe petentă cu avertisment scris, fără a avea nicio probă/dovadă concretă în sensul în care redactează referatul.

În acest sens, Colegiul constată, din actele dosarului, faptul că la acest referat nu sunt atașate fotografii sau declarații care pot proba aspectele semnalate de superiorul petentei în referatul înaintat către conducere. Mai mult, ADP Sector 2 susține că sancțiunea acordată petentei, respectiv aceea de avertisment scris, a avut la bază referatul și probele aferente, însă fără a depune la dosarul cauzei cel puțin o probă din cele invocate.

Prin urmare, Colegiul nu poate reține susținerea ADP Sector 2 care, în apărările transmise la dosar, invocă lipsa unei discriminări pe motiv că petenta nu prezintă fapte care presupun existența unei discriminări, pentru ca lui, în calitate de reclamat, să-i revină sarcina inversării probei.

Contrar acestei opinii a Administrației, Colegiul director constată că petenta îndeplinește condițiile cerute de lege pentru a considera/prezuma că a fost discriminată (înregistrarea audio din care reiese faptul că superiorul acesteia, o înjură, o jighește și o fotografiază), iar reclamatei, în calitate de angajator, îi revine sarcina de a proba că nu a săvârșit o faptă de discriminare la adresa petentei comparativ cu alți anagajați. Instituția angajatoare nu a depus nicio probă (fotografii, declarații demartori) prin care să dovedească abaterea disciplinară a petentei. Mai mult, susține că petenta este agresivă și are un comportament deviant, însă fără a proba aceste afirmații.

Reclamata, deși a fost în eroare prima dată, acordând o sancțiune prea mare petentei pentru o faptă de o gravitate prea mică (vezi decizia instanței de judecată), a continuat în același fel. Fără a dispune o anchetă în sensul celor susținute de, fără a da posibilitatea petentei să se apere, decât printr-o adresă prin care este convocată la comisia de disciplină, a sancționat-o cu avertisment scris.

În atare situație, Colegiul director poate concluziona că există o legătură de cauzalitate între criteiul invocat, respectiv situația litigioasă dintre părți și faptă (cum susține petentă *“vrea cu orice preț să scape de mine”*).

Din acest punct de vedere, Colegiul director hotărăște că fapta Administrației Domeniului Public Sector 2 intră sub incidența art. 2 alin.4 coroborat cu prevederile art.

7 lit e) din OG nr. 137/2000, cu toate modificările ulterioare, și aplică sancțiunea avertismentului.

**24.** În ceea ce privește fapta reclamatului, nici acesta nu răstoarnă sarcina probei, nu depune nici măcar o declarație ori un punct de vedere, deși citația i-a fost transmisă în nume personal.

La dosar există mai multe înregistrări audio în care petenta este lovită de mai multe persoane, pe stradă, aceasta strigând după ajutor. În acest sens, Colegiul director învederează petentei posibilitatea de a depune plângere penală împotriva celor care au agresat-o fizic.

Sub aspectul cuvintelor/expresiilor, modului degradant în care reclamatul se raportează la petentă, acestea intră, fără niciun dubiu, sub incidența art. 2 alin. 5 coroborat cu prevederile art. 15 din OG nr. 137/2000, cu toate modificările ulterioare. Din pleiada de expresii care se pot reproduce în Hotărâre, Colegiul director redă cu titlu de exemplu doar câteva: **“păduchioasă, împuțită”**. Se aude foarte clar când reclamatul o numește pe petentă **“păduchioaso, nespălato..., ai facut 5 copii cu 5 barbați, panaramă ce ești”** iar ceilalți salariați prezenți râd. Din înregistrare mai reiese faptul că reclamatul îi spune altui bărbat să facă poze **“fă-i poze mă, gata avem poze!”**.

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. În ceea ce privește ADP Sector 2, fapta intră sub incidența art. 2 alin 4 coroborat cu art. 7 lit e) din OG nr. 137/2000, cu modificările ulterioare
2. Sancționează Administrația Domeniului Public Sector 2 București cu avertisment, potrivit art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. În ceea ce privește fapta reclamatului, faptele intră sub incidența art. 2 alin 5 coroborat cu art. 15 din OG nr. 137/2000
4. Sancționează reclamatul, cu domiciliul în București, str. Liviu Rebreanu, nr. 20, bl. A6, et.2, ap 77, Sector 3, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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

Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Taxe și Impozite a Sectorului 3 București, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (cu specificarea numărului de dosar).

#### **VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 20.10.2021** au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiului director,**  
**Președinte CNCD**

**Data redactării: 28.10.2021**

**Redactat și motivat de A.P.G. și H.G**

**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.