



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 723 din 06.10.2021

Dosar nr.: 1021/2020

Petiția nr.: 8217/24.12.2020

Petent:

Reclamați: Societatea Medical Emergency Division SRL,

Obiect: presupusă discriminare în domeniul muncii. Hărțuire morală

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Societatea Medical Emergency Division SRL – MIheț Hintea și asociații - București, str. Benjamin Franklin nr. 16 et, 1, sector 1

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 adresei nr. 113/11.01.2021 din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei. Prin intermediul aceleiași adrese, Petentului i s-a pus în vedere să completeze petiția inițială cu indicarea criteriului de discriminare care stă la baza celor sesizate și atașarea probatoriului.

4. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a reluat procedura de discriminare, prin adresa 2058/16.03.2021, întrucât nu primise niciun punct de vedere de la partea reclamată, acordând un alt termen de audiere la 06.04.2021.

5. Având în vedere că, nici la acest termen, reclamatul nu a oferit un punct de vedere, membrul Colegiului director titular al dosarului în speță, prin rezoluția nr. 14/27.04.2021, a dispus desfășurarea investigației de către o echipă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, aceasta fiind desfășurată în data 20.08.2021.

6. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Susținerile petentului

7. Petentul, în calitate de șofer de autosanitară de transport pacienți, cu un punct de lucru Pitești, înaintează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării o sesizare pentru a reclama o posibilă faptă de discriminare al cărui autor ar fi coordonatorul șef de la un punct de lucru. Astfel, acesta este reclamat de petent întrucât la în perioada 12.06.2020 – 04.12.2020 l-ar fi hărțuit moral, psihologic, abuzând de funcția sa și de sprijinul de care beneficia din partea conducerii societății reclamate.

8. Petentul precizează că i s-au adresat glume cu conotație sexuală, s-a încercat, prin intermediul colegilor săi, să i se creeze o imagine a unei persoane de orientare homosexuală, petentul considerând că acest aspect îi discreditează personalitatea.

9. Totodată, petentul susține că a fost amenințat că va fi dat afară, situație care a generat, în final, demisia acestuia. În aceeași perioadă, alți zece colegi de-ai petentului au fost intimidați prin aceeași metodă. În cadrul audierilor, petentul a declarat faptul că își arată grija față de pacienți iar acest lucru îl deranjează pe coordonator, care exercită asupra sa un comportament violent verbal. Totodată, petentul susține că nu a intrat în posesia deciziei de concediere deși nu mai este solicitat să lucreze și, implicit, nu este remunerat.

10. Petentul atașează declarațiile a doi martori, care certifică faptul că petentul are un comportament adecvat și respectuos față de ei, dar că șeful acestuia îl "hărțuiește și intimidează, fără a descrie concret în ce constau aceste acțiuni.

11. La dosar mai este atașată o declarație de martor, prin care un pacient îl acuză pe șeful petentului de răzbunare față de acesta. Astfel, martorul, persoană cu dizabilitate motorie, având membrele inferioare amputate, beneficiind de scaun rulant, susține că șeful petentului a dispus ca petentul să transporte pacienții doar pe drumuri aflate în circulație publică, acesta neputând fi dus până în curtea sa. Acest aspect ar fi generat de o răzbunare din partea reclamatului, întrucât pacientul-martor a fost anterior șeful secției din cadrul penitenciarului în care reclamatul ar fi fost încarcerat.

12. În continuare, petentul atașează declarații ale altor colegi de-ai săi care reclamă comportamentul abuziv al reclamatului, de faptul că aceștia, într-un final, și-au prezentat demisia, pe perioada lucrată nebeneficiind de forme legale.

13. Petentul susține că societatea reclamată a fost informată de comportamentul reclamatului fără ca aceste aspecte să fie remediate. De altfel, petentul declară faptul că reclamatul s-ar fi lăudat că este susținut de către conducerea societății reclamate, având relații politice etc.

14. Petentul anexează conversațiile purtate pe grupul de Whatsapp, în care reclamatul i-a adresat jigniri, glume cu conotație sexuală, limbaj licențios, în prezența altor colegi de-ai săi: *"Dai lui I.I. limbi în c..r dacă te-ai dat cu băieții k tot erai geană pe c..ru lui", "Te tăiem la marginile de la gură cu craterul dacă ai gura mică cum crezi", "Romică dacă il iubești pe G de ce nu-l ei de femeie", "Limbă e cu mâna în el acum este în extaz", "Cea mai mare realizare a lui e să vadă pe gaura cu..i cum bate inima în el", "Să ai poftă Limbă când ne lingi în rectalau", "Iti ofer o limba cu măslina noapte bună", "Să ai parte de limba ăluia din filmulețul de mai sus", "Valorile tale Limbă de te frecai cu ele pe Franța", "Care-l prindeți pe ia spital să-l beliți în c.r k lam sunat de 4 ori și nu răspunde la telefon ori e cu mâna în el ori e cu cuiun buze", "Ce ai uitat vibratorul".*

Susținerile reclamatei

15.Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, înregistrat 6592/02.09.2021, precizează că este o societate al cărei specific de activitate îl reprezintă gestionarea urgențelor medicale prin asigurarea transportului pacienților cu ajutorul autoturismelor de tip autosanitară cu șoferi proprii, la centre medicale autorizate, în cadrul cărora pacienții pot primi îngrijirea necesară recuperării/ menținerii stării de sănătate.

16.Petentul își desfășoară activitatea în baza contractului individual de muncă nr. 724/04.06.2020, în funcția de șofer autosanitară, este în continuare angajat al societății, contractul individual de muncă continuând a-și produce toate efectele între părți. Cu toate acestea, reclamata precizează că petentul, începând cu luna mai a anului 2021, a încetat să se mai prezinte la locul de muncă, absentând nemotivat.

17.Societatea reclamată respinge acuzațiile, susținând că nu sunt incidente prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată. Reclamata precizează că, prin declarațiile sale, petentul tinde la conturarea unei situații de fapt neconforme cu realitatea. Superiorului său ierarhic are calitatea de coordonator zonal, fiind responsabil cu planificarea și pregătirea rutelor și a programului de lucru pentru toate autosanitarele aferente punctului de lucru al reclamatei din Pitești. Societatea susține că a încheiat cu reclamatul un contract individual de muncă, nr. 622/ 13.08.2019, iar printre atribuțiile specifice postului său, a fost încredințat cu sarcina de a pune capăt furtului de motorină din autosanitare - situație prezentă pe parcursul mai multor ani, întrucât un număr foarte mare dintre angajați sustrăgeau carburant din autosanitarele ce le erau alocate pentru transportul pacienților. Odată cu angajarea reclamatului, datorită corectitudinii și a stricteții de care a dat dovadă atât față de angajații pe care i-a coordonat, cât și față de reclamată, furtul de carburant a încetat la punctul de lucru din Pitești, astfel încât societatea nu a mai suferit prejudicii cu privire la acest aspect. Reclamata subliniază că mulți dintre angajați au fost "deranjați" de aceste atribuții ale coordonatorului lor.

18.Cu privire la cele relatate de petent, societatea reclamată susține că trebuie avut în vedere că petentul are o atitudine necorespunzătoare, nu și-a desfășurat în mod profesionist activitatea, întârziind la programul de muncă, nerespectând ordinele superiorului ierarhic și având, pe toată perioada desfășurării raporturilor de muncă, o atitudine contrară normelor care reglementează relațiile de muncă. În ciuda relatărilor petentului, societatea precizează că acesta nu a fost tratat în mod diferențiat față de alți colegi - astfel cum se poate observa din chiar anexele la declarația petentului, care conțin capturi de ecran din conversațiile whatsapp de pe grupul angajaților punctului de lucru din Pitești, în cadrul cărora discuțiile au loc într-o manieră colegială și cu aceeași doză de umor între toți participanții. Mai mult, reclamatul susține că faptele pe care petentul le încadrează ca fiind fapte de hărțuire morală și psihologică nu sunt altceva decât glume, fiind absolut normală existența acestora în cadrul unor relații colegiale.

19.Societatea reclamată face referire la solicitarea reclamatului de a retrage conexiunea telefonului personal al petentului de la boxele autosanitarei alocată acestuia, cerință pe care a ignorat-o și nu a respectat-o în mod intenționat. Astfel aceasta consideră că acest aspect esențial pentru a concluda în sensul conduitei lipsite de profesionalism a petentului, întrucât fapta de a nu duce la îndeplinire un ordin al superiorului ierarhic poate constitui, în funcție de circumstanțele concrete, abatere

disciplinară, și poate, în anumite situații, să conducă la desfacerea contractului individual de muncă din culpa angajatului.

20. De asemenea, conform declarațiilor colegilor petentului, acesta a întârziat de nenumărate ori la ridicarea pacienților și chiar a uitat faptul că era responsabil de unii pacienți, în asemenea manieră încât colegii săi i-au preluat responsabilitățile. Mai mult, au fost organizate nenumărate ședințe de lucru pe tema comportamentului petentului, prin care coordonatorul acestuia a încercat să îi dea acestuia de înțeles că trebuie să se conformeze programului și planurilor stabilite de către conducerea societății.

21. Societatea reclamată apreciază că din probatoriul propus de către petent nu reiese, sub nici o formă, că ar fi existat acte/ fapte de hărțuire morală la adresa sa, superiorul ierarhic neurmărind a deteriora condițiile de muncă sau drepturile și demnitățile angajatului și nemanifestând o conduită ostilă la adresa acestuia. Din contră, societatea apreciază că petentul a procedat conform atribuțiilor și a avut o conduită conformă cu normele ce reglementează relațiile de muncă, admonestând angajații societății pe care îi coordona, în momente critice în timpul desfășurării activității. Trebuie avut în vedere că serviciul prestat de societatea reclamată, anume transportul de pacienți - cu precădere cei aflați într-o procedură continuă de dializă - este caracterizat de punctualitate și profesionalism, iar orice moment pierdut ca urmare a întârzierii ajungerii la locul de muncă a unui angajat, poate conduce la consecințe foarte grave. Astfel, societatea solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să aibă în vedere că petentul, în ciuda celor declarate, absentează nemotivat de la locul de muncă de mai bine de trei luni, cu toate că este în deplină cunoștință de cauză cu privire la faptul că acesta nu își execută, în consecință, atribuțiile specifice postului de șofer autosanitară.

22. Ca atare, reclamatul susține că este evident că superiorul ierarhic nu a formulat o propunere de concediere a angajatului, iar orice comentarii verbale adresate acestuia au fost efectuate în interesul desfășurării optime a activității reclamatei întrucât, petentul nu ar fi avut o conduită conformă.

23. Societatea reclamată contestă declarațiile de martor, considerând că nu îndeplinesc sarcina unei probe utile și concludente în prezenta speță, fiind în mod evidente întocmite pro causa și nu conțin niciun fel de informații ce ar putea conduce la stabilirea unei hărțuiri. Simpla menționare a "existenței unei hărțuiri morale" nu este suficientă pentru a conduce la concluzia că aceasta a și existat.

Constatările echipei de investigație a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

24. Coordonatorul punctului de lucru de la Pitești al societății reclamate a folosit în discuțiile de serviciu cu petentul (telefonice și pe grupul Whatsapp), un limbaj nepotrivit, jignindu-l în mai multe rânduri pe acesta și antrenând în aceste discuții și alți colegi.

25. Petentul este încă angajatul SC Medical Emergency Division SRL, deși nu s-a mai prezentat la locul de muncă din luna mai 2021.

26. Nu există dovezi care să probeze că reclamatul i-a solicitat petentului să-și dea demisia.

27. Societatea nu a luat niciun fel de măsură ca urmare a plângerilor petentului la adresa coordonatorului reclamat.

, **coordonatorul zonal**

28. În punctul de vedere depus, reclamatul susține că a fost numit în urmă cu un an coordonator cu scopul de a stopa furtul de combustibil din autosanitarele societății, de a ține evidența reviziilor și reparațiilor autosanitarelor precum și alte sarcini.

29. Reclamatul s-a confruntat cu mai mulți angajați care nu se conformau celor comunicate de acesta, printre care se afla și petentul

30. Reclamatul susține că din cauză că petentul nu se trezea era nevoit să-l înlocuiască, nu se conforma sarcinilor trasate, a produs pagube autosanitarelor pe care le-a condus, purta discuții legate de diverse probleme personale de față cu pacienții.

31. Din luna mai petentul nu s-a mai prezentat la serviciu.

32. Reclamatul concluzionează că pe parcursul derulării relațiilor de muncă a avut o atitudine corectă și echitabilă față de toți angajații din subordine, neputându-se vorbi de vreo faptă de hărțuire sau discriminare la adresa petentului.

IV. Cadrul legal. Motivele de fapt și de drept

33. Constituția României

34. **articolul 16** (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

35. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

36. **art. 1 alin (2)** Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:...(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare

37. **Art. 2 (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

38. **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.

39. Art. 15

40. 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.

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

42. **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.

43. 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.*

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

44. 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.

45. 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).

46. 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 (pârâtul) 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.

47. 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.

48. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamații, șeful ierarhic și societatea reclamată, i-au încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis, cel al orientării sexuale, prin asociere.

49. Din sesizare, documentele depuse la dosar și din investigațiile efectuate de o echipă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director reține că petentul se consideră discriminat de șeful său, pentru încălcarea dreptului la demnitate umană pe baza criteriului orientării sexuale prin asociere, în sensul că șeful său a manifestat în mod repetat un comportament șicanator, adresându-i, în mod tendențios, o serie de jigniri, ironii, vulgarități și obscenități pe grupul whatsapp, spațiul virtual unde se afla întreaga echipă a colegilor petentului. Petentului i s-a conturat imaginea unei persoane homosexuale și, în urma acestei situații, au fost generate toate elementele tendențioase, discriminatorii, de hărțuire și de umilire.

50. Colegiul director reține faptul că petentul sesizează și o serie de aspecte legate de raporturile de muncă, reclamând faptul că nu i s-a comunicat decizia de concediere, dar nici că este remunerat. Față de aceste aspecte, Colegiul director constată că probele nu sunt concludente pentru a constata o faptă de discriminare. Totuși, în măsura în care dorește, petentul se poate adresa instanțelor de judecată, speța reprezentând un litigiu de muncă.

51. Astfel, din analiza documentelor la dosar, Colegiul reține că petentul a depus o serie de probe privind lezarea dreptului la demnitate imaginii cu conversațiile purtate pe grupul whatsapp

52. Pe baza probelor depuse la dosar, Colegiul director constată faptul că reclamatul, coordonatorul zonal, a avut un comportament inadecvat, utilizând sintagme inadmisibile pentru un cadru profesional normal, cu scop evident de creare a unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare și ofensatoare, îndreptate împotriva unei persoane, în speță, petentul, cu referire tendențioasă la presupusa

orientare sexuală a acestuia. Comportamentul reclamatului a fost desfășurat în public, în spațiul grupului whatsapp și cu acordul tacit al angajatorului care, în punctul de vedere depus la dosar, consideră comportamentul coordonatorului zonal ca fiind unul firesc, conform cu obiectivele trasate pentru a fi îndeplinite. Faptul că acest comportament a avut un caracter continuu și s-a desfășurat în public, pe grupul whatsapp, pe lângă lezarea demnității petentului a încurajat acest comportament din partea colegilor petentului, validând moral în acest fel multiplicarea unui astfel de comportament la adresa petentului. Mai mult, Colegiul director constată că societatea reclamată, angajatorul, care ar fi avut obligația să intervină față de angajatul coordonator zonal în corectarea actelor discriminatorii, de hărțuire și de umilire a petentului, a girat acest comportament, susținând modalitatea în care șeful petentului a înțeles să se manifeste în relațiile de muncă. Acest aspect reprezintă o circumstanță agravantă, efectele discriminatorii fiind în atare condiții mult mai puternic resimțite de către petent.

53. Astfel, Colegiul director constată că faptele sesizate reprezintă o gravă încălcare a dreptului demnității petentului și constituie hărțuire și discriminare, conform prevederilor art. 2(1), art. 2(5) și art. 15 ale O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

54. Pentru motivele expuse mai sus, Colegiul director dispune sancționarea cu amendă în cuantum de 2.000 lei pentru reclamatul persoana fizică și în cuantum de 5.000 lei pentru reclamata societatea Medical Emergency Division SRL, 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.

55. Totodată, Colegiul director recomandă societății Medical Emergency Division SRL să implementeze un regulament intern pentru respectarea principiului egalității pentru fiecare angajat și să intervină pe viitor pentru stoparea unor situații discriminatorii în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

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. Constatarea săvârșirii de către părțile reclamate, de Societatea Medical Emergency Division SRL, prin reprezentant legal Administrator, sediul social în Deva, Str. Sântuhalam nr. 65 B, județ Hunedoara, și de către domnul, a unei fapte de discriminare potrivit art. 2 alin (1), art. 2 alin (5) și art. 15 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de 2.000 lei a domnului 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. Sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de 5.000 lei a Societății Medical Emergency Division SRL, prin reprezentant legal Administrator, sediul social în Deva, Str. Sântuhalam nr. 65 B, județ Hunedoara 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;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenzile se vor achita la Direcția Taxe și Impozite a județului Argeș respectiv Administrația Județeană a Finanțelor Publice Hunedoara conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenienții sunt obligați 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.
Data redactării: 07.10.2021**

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.