



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,  
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)  
**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.661**  
**din data de 06.11.2013**

**Dosar nr.:168/2013**

**Petiția nr.:1152/22.02.2013**

**Petent: F.O.**

**Reclamat: S.E.T., S.C. Farmexim Trade SRL.**

**Obiect:** discriminare la locul de muncă după revenirea din concediul creștere copil.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților.**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:**

**I.1.1. F.O.**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor:**

**I.2.1. S.E.T.,**

**I.2.2. S.C. Farmexim Trade SRL**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.**

1. Petenta, asistent de farmacie în cadrul S.C. Farmexim Trade SRL, susține că după întoarcerea din concediul de creștere copil, nu a mai fost primită în unitate.

2. În urma sesizării la ITM, petenta a fost chemată de către angajator, aceasta având accesul limitat la locul de muncă, efectuând supravegherea farmaciei de pe scaun, la ușa de la intrare, fiind umilită pentru a o determina să demisioneze de la locul de muncă.

3. Petenta consideră că scopul acestui comportament este de a o determina să își dea demisia.

**III. Procedura de citare.**

1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 1152/22.02.2013 și părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 1456/04.03.2013, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr.137/2000, republicată.

2. La termenul de audieri din data de 21.03.2013, părțile nu au fost prezente.

3. Prin adresele înregistrate cu nr. 3528/22.05.2013, părților reclamate le-a fost solicitat să depună la dosar fișele de post cu schimbările survenite pe postul petentei ce au avut loc o dată cu intrarea în concediu și după revenirea din concediu creștere copil.
4. Prin adresa nr. 3528/22.05.2013, a fost solicitat formularea unui punct de vedere de specialitate de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Mehedinți.

#### **IV. Susținerile părților. Susținerile petentei.**

1. Petenta, asistent de farmacie în cadrul S.C. Farmexim Trade SRL susține că, după întoarcerea din concediul de creștere copil nu a mai fost primită în unitate. În urma sesizării la ITM, petenta a fost chemată de către angajator cu acces limitat, locul de muncă fiind pe scaun la ușa de la intrare a farmaciei, umilită pentru a o determina să demisioneze de la locul de muncă.
2. Petenta susține faptul că a avut parte de un program diferit decât cel al colegelor, pentru care a luat cunoștință și a semnat, astfel considerând umilitor faptul că a fost pusă la ușa farmaciei pentru supraveghea farmacia, contrar fișei de post de asistent de farmacie.
3. Administratorul firmei i-a interzis petentei să mai discute cu kolegele sale, dar și acestora să mai discute cu petenta. Administratorul farmaciei a angajat două persoane pentru perioada cât petenta se afla în concediu de creștere copil, contractele de muncă fiind încheiate pe o perioadă nedeterminată.
4. Petenta invocă OUG 111/2010 art.25, care prevede ca mamicilor care au născut după data de 01.01.2011 nu li se poate desface contractul individual de muncă pe o perioadă de 6 luni de la revenirea definitivă în unitate.
5. În data de 11.02.2013, petenta s-a prezentat la locul de muncă și a fost obligată să supravegheze din stradă. La auzul că petenta este însoțită de 2 martori, partea reclamată a apăsat butonul de panică, a încuiat farmacia, sechestrându-i pe cei 2 martori până la venirea unui echipaj de la pază.
6. A fost întocmit un proces verbal în care s-a consemnat că butonul de panică a fost apelat fără motiv. După plecarea echipajului de poliție, petenta a fost pusă să supravegheze farmacia din stradă.
7. Prin adresa nr. 2018/21.03.2013, petenta face referire la data din 10.02.2013, dată la care partea reclamată a propus ca petenta **să nu se prezinte la serviciu, dar să beneficieze de salariul pe data de 25 ale fiecărei luni, urmând ca după 6 luni să reintre în normal cu restul colegelor.**
8. Totodată, petenta face referire la faptul că a notificat în scris angajatorului în mod repetat să păstreze înregistrările sistemului de supraveghere video, care au surprins conflictul dintre părți, pentru a se constata cine se face vinovat.

#### **Susținerile părților reclamate.**

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 2841/18.04.2013, **partea reclamată** susține faptul că petenta este angajată pe funcția de asistent de farmacie, a beneficiat de concediul de creștere a copilului în perioada 12.02.2011-12.02.2013, timp în care în farmacie au avut loc schimbări în ceea ce privește programul IT o dată cu implementarea rețelei electronice.

2. O dată cu încetarea suspendării concediului pentru creșterea copilului, petenta a revenit la serviciu, pe funcția de asistent de farmacie semnând și fișa postului.
3. Petenta își desfășoară activitatea în incinta unei farmaciei în care toți salariații beneficiază de aceleași condiții într-un mod amiabil și civilizat pentru a se putea crea confortul fizic și psihic necesar zilnic.
4. Partea reclamată depune la dosar o copie de pe ieșirea din spital și scrisoare medicală, pentru a arăta faptul că petenta nu a avut un respect corespunzător pentru angajații farmaciei.

#### **Punct de vedere Inspectoratul Teritorial de Muncă - Mehedinți**

1. La solicitarea CNCD a formulării unui **punct de vedere de specialitate** cu privire la petiția în cauză, **Inspectoratul Teritorial de Muncă Mehedinți**, prin adresa nr. 3816/04.06.2013, susține faptul că, petenta figurează ca salariat cu contract de muncă din data de 01.01.2010, pentru perioada 11.01.2013-05.02.2013 este pontată ca absent nemotivat, din data de 05.02.2013 fiind pontată 8 ore /zi.
2. Pentru neconformitățile constate cu privire la modul în care reclamatul respectă și aplică reglementările în domeniul legislației muncii, au fost dispuse măsuri de remediere a acestora, măsuri care au fost realizate până la data de 19.02.2013.
3. În prezent, petenta este încă salariată, fiind pontată absent nemotivat din data de 13.02.2013, în datade 12.02.2013 declanșându-se conflictul de muncă.

#### **V. Motivele de fapt și de drept.**

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține spre soluționare prezenta cauză ce are în vedere un posibil comportament discriminatoriu, în domeniul relațiilor contractuale de muncă.
2. **În drept**, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"*.
3. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricarui drept prevazut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.
4. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: *Existența unui **tratament diferențiat** manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;*

Existența unui **criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; **Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect** restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; **Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile**, conform art.1 alin.3 din ordonanță; **Existența unei legături de cauzalitate** între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

5. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania sau cele prevazute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *"Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ....."*; **art.2 alin.1** *"..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ....."*, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, ....."*.

6. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se **induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *"trebuie stabilit că persoane aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă"* (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

7. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclde ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parag.129).

8. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raporteaza la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne gasi în situația unei fapte de

discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

9. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

10. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

11. Revenind la fondul cauzei, Colegiul reține că petenta, asistent de farmacie, în cadrul SC Farmexim Trade SRL, susține că după întoarcerea din concediul de creștere copil, aceasta a avut parte de un comportament diferențiat, din partea angajatorului. Astfel, aceasta susține că, practic i-au fost schimbate condițiile de muncă, față de momentul la care a intrat în concediul de creștere copil. De asemenea, petenta susține că toți angajații, au un comportament diferit față de ea, urmare, probabil a unei solicitări exprese adresate de către Sârbu Elena.

12. În motivarea comportamentului sesizat, se face vorbire despre criteriul concediului de creștere copil, respectiv, urmare a acestuia, la revenire, petenta a avut parte de un comportament diferit din partea angajatorului, în ce privește relațiile de muncă. În evidențierea acestor aspecte, petenta pune în vedere următoarele: **luna ianuarie 2013, revenirea din concediu de creștere, nu a mai primit-o la locul de muncă; după sesizarea ITM, în luna februarie a primit-o la muncă, dar în alte condiții; și restricționarea accesului în farmacie (ușa intrare, vestiar, toaletă, retur); mutarea locului în care își desfășura activitatea, la ușa de la intrare, contrar fișei de post; program de lucru diferit față de colegi; interdicția de a vorbi cu colegii; anagjarea a altor două asistente de farmacie, în perioad cât s-a a flat în concediu (ce se întâmplă cu contractul acestora); deoarece nu a acceptat oferta administratorului (să nu se prezinte la serviciu, dar să beneficieze de**

**salariul pe data de 25 ale fiecărei luni, urmând ca după 6 luni să reentre în normal cu restul colegelor) mutarea punctului de lucru, supravegherea farmaciei, în stradă.**

13. Relativ la cele expuse, Colegiul are în vedere cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit **art.20 alin.6 din O.G. 137/2000**, republicată, „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare*”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă** de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

14. De asemenea, potrivit **art. 272 din legea nr.53/2003, Codul Mucnii, actualizat**, **“Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.”** Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.

15. În același sens, s-a reținut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul și angajatorul sunt două părți ale

conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”.

16. Dispozițiile art. 272 sunt aplicabile nu doar atunci când angajatorul este reclamant, ci și atunci când el este pârât (ce reprezintă în practică cea mai frecventă situație).

17. Analizând cele expuse, și având în vedere probatoriul depus în prezenta cauză, Colegiul observă că din probatoriul depus la dosarul cauzei, rezultă o diferență cantitativă precum și calitativă a atribuțiilor petentei, conform fișelor de post depuse de către partea reclamată, fișe ce evidențiază rolul și atribuțiile petentei înainte și după revenirea din concediul de creștere a copilului.

18. Tot din probatoriul depus la dosarul cauzei, declarație de martori, se face dovada că incidentul din ziua în care petenta susține că a fost pusă să efectueze supravegherea farmaciei din stradă, a existat. De asemenea, declarațiile fac vorbire și despre schimbarea condițiilor de lucru ale petenetei, printre altele menționându-se faptul că aceștia au observat că petenta nu mai lucra unde era de obicei, ci era pusă la o măsuță, la intrarea în incinta farmaciei.

19. Tot odată, probatoriul depus în cauză face începutul de dovadă a ofertei despre care petenta face mențiune în cadrul petiției, *să nu se prezinte la serviciu, dar să beneficieze de salariul pe data de 25 ale fiecărei luni, pentru o perioadă de 6 luni*. Astfel, există un Proces Verbal din data de 08.02.2012 în care se stipulează faptul că urmare a dificultăților financiare, SC Farmexim Trade SRL este nevoită să aplice dispozițiile art.65 alin.1 din Codul muncii, urmând ca petenta să beneficieze de ajutorul de șomaj. În cazul în care aceasta nu va beneficia de ajutorul de șomaj, societatea își asumă obligația de „*plată pe o perioadă de 6 luni a salariului compensator lunar, la valoarea salariului net, din salariul minim pe economie, valabil în perioada în care s-au făcut aceste demersuri*”.

20. Prin urmare Colegiul consideră că partea reclamată nu și-a asumat obligația de răsturnare a sarcinii probei, nevenind în sprijinul celor afirmate în punctele de vedere depuse la dosarul cauzei, cu elemente de probă care să indice faptul că cele evidențiate de către petentă nu sunt reale sau că acestea au avut la bază alte considerente decât cele expuse de către petentă.

21. În acest sens, Colegiul director, față de elementele prezentate în cauză, are în vedere dispozițiile **art.25 alin.3 din OUG nr.111/2010**, ce privește o obligație a angajatorului, corelativă unui drept al angajatului, în cadrul relațiilor de muncă ( ... (2) *Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul: a) salariatei/salariatului care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap; b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție prevăzut la art. 7. (3) Interdicția prevăzută la alin. (2) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate.*), **art.6 alin.1 și 3** din legea nr.202/2002 (1. *Este interzisă orice formă de*

*discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1); ... 3. Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.)*

22. Față de cele evidențiate, Colegiul Director al CNCDD constată că **cele sesizate reprezintă fapta de discriminare, în condițiile prevăzute de art.2 alin.1, art.2 alin.5, art.2 alin.7 și art.6 lit.b din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, republicată actualizată**, respectiv **discriminare directă**, prin care i-a fost afectat dreptul la muncă al petentei, **hărțuire** în condițiile în care petenta a avut parte de un comportament care a condus la crearea unui comportament intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, **victimizare** în condițiile în care petenta a avut parte de un comportament diferit urmare a unei sesizări a ITM, precum și cele evidențiate de art.6 lit.b din ordonanță, respectiv stabilirea sau modificarea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă.

23. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul Director, față de dispozițiile art.26 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată actualizată, aplică sancțiune contravențională în valoare de 6.000 de lei.

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 prezentate constituie discriminare potrivit dispozițiilor art. art.2 alin.1, art.2 alin.5, art.2 alin.7 și art.6 lit.b din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Se sancționează partea reclamată S.C. Farmexim Trade SR.L, cu amendă contravențională în cunatum de 6000 lei, potrivit art.26 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
3. Clasarea dosarului.
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Municipiului Drobeta Turnu Severin, conform O.G. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și**



**sanționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA-Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată de către:**

**V.A.V.** – Membru Colegiul Director al CNCD

**V.D.** – Asistent Colegiul Director al CNCD

**Data redactării: 19.11.2013**

**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.