



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 709
din 04.12.2013

Dosar nr: 664/2013

Petiția nr: 5943/13.09.2013

Petentă: M.M.C.

Reclamat: S.C. Assytem România S.R.L.

Obiect: comportament și practici discriminatorii după reintegrare pe post prin sentința instanței definitive și irevocabilă (discriminare directă, hărțuire, încălcarea demnității)

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele, reședința și domiciliul ales al petentei

1.1.1. M.M.C., str. ...

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. S.C. Assytem România S.R.L...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatoriu comportamentul și practicile angajatorului după reintegrarea pe post prin sentința instanței definitive și irevocabilă.

III. Citarea părților

3.1. 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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 05.11.2013 (filele 39-40 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. Prin **Rezoluția nr. 9 din 01.10.2013** (fila 42 din dosar, anexe filele 43-45) s-a dispus efectuarea unei investigații pentru verificarea celor semnalate de petentă și înmânarea citației emisă pentru reclamat (citația inițială nefiind ridicată de partea reclamată).

3.4. La audierea din 05.11.2013 părțile s-au prezentat. Cu ocazia audierii s-a pus în discuția părților posibilitatea soluționării pe cale amiabilă, eventual cu medierea conflictului.

3.5. Părțile au fost recitate pentru data de 18.11.2013.

3.6. La audierea din 18.11.2013 părțile s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 5943/13.09.2013**, (filele 1-5 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- prin **Sentința civilă nr. 7098/04.07.2013** a Tribunalului București petenta a fost repusă în funcția deținută anterior, fiind anulată decizia de desfacere a contractului de muncă;

- a fost reangajată la data de 24.07.2013;

- până la data de 30.08.2013, când a intrat în concediu de odihnă, a fost supusă unui tratament degradant, injust, umilitor, fiind obligată să rupă manual, în bucăți mai mici de 1 cm, ciornele colegilor, această muncă fiind atent supravegheată;

- a fost prezentată ca exemplu negativ, arătând astfel altor angajați ce ar putea păți dacă ar avea curajul să-și apere interesele în justiție în contradictoriu cu societatea reclamată;

- societatea reclamată a achiziționat în 2012 o mașină de tăiat hârie;

- biroul petentei a fost așezat la distanță de birourile colegelor;

- nu a primit card de acces în alte zone ale societății reclamate, similar colegilor, astfel nu a avut acces liber în sala de mese;

- față de alți angajați, a avut obligația de a preda la terminarea timpului de serviciu telefonul mobil, USB-urile, CD-urile;

- o practică similară nu s-a aplicat împotriva altor colegi, secretara angajată pe locul ei beneficiază de un tratament complet diferit.

Depune la dosar înscrisuri (filele 6-38 din dosar).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 17592/05.11.2013** (fila 75 din dosar) a solicitat comunicarea raportului de investigații.

4.1.3. Petenta a depus înscrisuri la dosar (înregistrate la C.N.C.D. cu **nr. 17634/06.11.2013**, filele 86-117 din dosar).

4.1.4. Petenta, prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. cu **nr. 17852/12.11.2013** arată următoarele aspecte relevante:

- raportul de investigații arată că biroul petentei se află la o distanță de câțiva metri de celelalte birouri care sunt grupate;

- distrugerea manuală a documentelor nu are o justificare;

- cu ocazia investigației, directorul societății reclamate a recunoscut restricționarea accesului petentei în anumite zone ale societății.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 6994/31.10.2013** (fila 69 din dosar) a solicitat comunicarea raportului de investigații.

4.2.2. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 17633/06.11.2013** (filele 77-81 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- petiția nu a fost întemeiată în drept;

- nu există un anumit criteriu al discriminării;

- distrugerea manuală a unor documente intră în atribuția petentei, având scopul de a preveni divulgarea unor informații confidențiale;

- petenta a primit la data reintegrării un card de acces similar colegilor, contrar celor afirmate de ea;

- toți angajații au obligația de a depozita telefonul mobil, dispozitivele USB și CD-urile.

Depune la dosar înscrisuri (filele 82-84 din dosar).

4.2.3. Reclamatul, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 17803/12.11.2013** (filele 118-119 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- sarcinile de serviciu ale petentei rezultă din fișa postului;
- distrugerea manuală a documentelor a fost dispusă prin *Minuta de întâlnire de lucru din 13.08.2013*;
- această practică era necesară întrucât unele hârtii depășeau dimensiunea aparatului de tocat hârtii și pentru că documentele distruse de mașină pot fi refăcute.

Depune la dosar înscrisuri (filele 120-129 din dosar).

4.2.4. Cu ocazia audierii din data de 18.11.2013 reclamata a invocat excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., pe considerentul că obiectul petiției ar trebui să fie soluționat în cadrul unui litigiu de muncă.

4.3. Constatările raportului de investigații

4.3.1. **Raportul nr. 113/01.11.2013** a stabilit următoarele:

*„La fața locului s-au purtat discuții cu dl. **R.G.J.M.C.** – persoană de naționalitate franceză, administrator al S.C. Assystem Romania S.R.L., căruia echipa de investigație i-a solicitat un punct de vedere cu privire la sesizarea d-nei M.M.C..*

Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, dl. R.G.J.M.C.(asistat de d-na Arabela Marin – director tehnic, care a tradus discuția) a susținut următoarele:

- este surprins de plângerea d-nei M.M.C. deoarece cunoaște principiile de nediscriminare din țara sa, principii pe care le respectă și le aplică și în România, deși nu știa de existența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării; având în vedere cele susmenționate, nu ia măsuri discriminatorii împotriva angajaților săi;

- se consideră la rândul său discriminat, ca patron și investitor străin în România, deoarece seria de controale la care este supus ca urmare a sesizărilor nejustificate ale d-nei M.M.C. la diferite instituții ale statului (Inspekția Muncii, Securitatea și Sănătatea în Muncă, C.N.C.D.) are ca efect pierderea încrederii în dezvoltarea firmei pe piața economică românească; în această ordine de idei intenționează să înainteze un Raport Comisiei Europene;

- Inspectoratul Teritorial de Muncă, în urma controlului efectuat, a recomandat doar completarea Regulamentului Intern cu paragrafe detaliate legate de interzicerea discriminării la locul de muncă (în legătură cu acest subiect, Regulamentul Intern conține doar trimiteri la articole din lege care reglementează principiul egalității și al nediscriminării la locul de muncă);

- înainte de concediere, d-na M.M.C. a ocupat postul de secretară, post deosebit de important, un post-cheie chiar, pentru bunul mers al societății pe care o conduce; ca urmare a încălcării de către salariată a obligației de confidențialitate a informațiilor de care lua cunoștință în desfășurarea activității sale, mai exact pentru înregistrarea unor discuții private pe telefonul personal și pentru scoaterea de documente din societate, d-na M.M.C. a fost cercetată disciplinar și sancționată cu avertisment scris; ulterior, d-na M.M.C. a fost concediată pentru neîndeplinirea unei atribuții de serviciu, mai exact pentru neconfirmarea rezervării unui bilet de avion către Tanger (Maroc) pentru un angajat al firmei, angajat care, prezentându-se la aeroport pentru decolare, a constatat că nu are bilet;

- cu toate că, în urma contestării deciziei de concediere, instanța de judecată a dispus reintegrarea pe post a d-nei M.M.C. (prin Sentința civilă nr. 7098/04.07.2013), recâștigarea de către salariată a încrederii sale ca și manager al societății nu mai este posibilă; astfel, deși respectă decizia instanței de judecată, decizie pe care nu a contestat-o, din punctul său de vedere repunerea pe postul de secretară a d-nei M.M.C. iese total din discuție câtă vreme va avea poziție de conducere în firmă (consideră că d-na M.M.C. este o persoană nepoliticoasă, necinstită, care minte și în care nu poți avea încredere); ca urmare, a decis păstrarea actualei secretare și reintegrarea d-nei M.M.C. pe un alt post; deoarece d-na M.M.C. a refuzat oferta sa de a accepta un alt post, a fost pus în situația de a-i repartiza o sarcină de serviciu care să fie în concordanță cu atribuțiile fișei de post pentru postul de secretară, singura sarcină de acest gen constând în distrugerea documentelor confidențiale ce nu mai sunt utile societății (firma are stocate astfel de documente confidențiale de mai mult timp, dar până în prezent nu a avut personal care să se ocupe de distrugerea acestora); cu toate acestea nu i-a cerut salariatei să distrugă documentele în bucăți mai mici de 1 cm, astfel cum susține aceasta în plângerea sa, ci doar a dispus ruperea hartiilor manual pentru a evita riscul de a fi reconstituite atunci când le va da la reciclat; pe de altă parte este adevărat că se interesează de modul de aducere la îndeplinire a acestei sarcini întrucât este o sarcină importantă, iar dumnealui - ca manager are dreptul să verifice activitatea angajaților săi;

- mașina de tocat hârtie este folosită doar pentru distrugerea documentelor administrative;

- este adevărat că i-a restricționat d-nei M.M.C. accesul în anumite zone ale societății din cauza pierderii încrederii în această salariată; cu toate acestea, în momentul de față biroul de lucru al d-nei M.M.C. se află într-o zonă confidențială;

- deși d-na M.M.C. nu a semnat o clauză de confidențialitate cu societatea (care s-a introdus în anul 2012, înainte de revenirea salariatei), aceasta trebuie să respecte Regulamentul Intern în care există un paragraf care reglementează obligația salariaților de a păstra confidențialitatea informațiilor ce au legătură cu obiectul de activitate al societății;

- în luna august a.c. a emis o Notă internă prin care a impus interdicția în zona de lucru cu telefoane personale, memorii USB, etc.; aceste dispozitive pot fi

depozitate de către salariați în dulăpioarele special destinate păstrării lor în siguranță și care se află în afara zonelor confidențiale; Nota internă menționată nu are legătură cu revenirea d-nei M.M.C., ci cu propria sa constatare legată de faptul că angajații utilizau telefoanele mobile personale pentru a juca jocuri electronice în timpul programului de lucru; regula se aplică pentru toți salariații, aproximativ 300 de angajați, și este exclusă luarea unei astfel de măsuri doar din cauza unei singure persoane; în prezent există discuții cu reprezentantul salariaților pentru ridicarea acestei interdicții.

La finalul discuțiilor, reprezentanții C.N.C.D. au înmănat d-lui R.G.J.M.C. Citația înregistrată cu nr. 6344/02.10.2013 pentru termenul din data de 05.11.2013 și i-au pus în vedere acestuia obligația legală de a emite un punct de vedere pe marginea aspectelor din plângerea doamnei M.M.C. până la momentul audierilor.

De asemenea, echipa de investigație a C.N.C.D. a solicitat și a primit copii după următoarele documente:

- Regulamentul Intern;
- Decizia de reintegrare nr. 390/18.07.2013;
- Proces verbal nr. 403/23.07.2013 cu privire la reintegrarea petentei;
- Nota Internă cu privire la interdicția de a folosi telefoane mobile personale în spațiile de lucru.

În continuarea controlului, echipa de investigație s-a deplasat la biroul petentei, constatând faptul că acesta se află într-o zonă de lucru open-space în care accesul se face pe bază de card și în care lucrează mai mulți angajați (fiind poziționat la distanță de câțiva metri de birourile celorlalți colegi - așezate grupat).

De asemenea, reprezentanții C.N.C.D. au constatat că d-na M.M.C. nu are un computer sau telefon de serviciu și că desfășura activitatea descrisă în sesizarea către C.N.C.D. și anume rupea manual hârtii.

Echipa de investigație a purtat discuții cu d-na **M.M.C.**, căreia i-a adus la cunoștință punctul de vedere susținut verbal de partea reclamată. Petenta ne-a comunicat următoarele:

- motivele de concediere invocate de dl. R.G.J.M.C. nu corespund realității, fiind cu totul altele decât cele invocate de acesta în discuția cu reprezentanții C.N.C.D.;
- instanța de judecată a desființat atât sancțiunea disciplinară primită cât și decizia de concediere, impunând S.C. Assystem Romania S.R.L. să o reintegreze în postul deținut anterior și să-i acorde drepturile salariale cuvenite;
- este adevărat că a refuzat mutarea pe un alt post;
- de la momentul revenirii în societate și până în prezent nu i s-a cerut să semneze nicio clauză de confidențialitate;

- singura sarcină care i-a fost trasată de la momentul revenirii în firmă și până în prezent constă în distrugerea manuală de documente; în această ordine de idei, consideră că ruperea de documente este o sarcină umilitoare, nefiind o atribuție prevăzută în fișa postului său;

- dl. R.G.J.M.C.i-a comunicat că distrugerea manuală a hârtiilor e o chestiune foarte importantă pentru că rezultatul reprezintă „confetti pentru sărbătoarea de la Rio”;

- este singura salariată care nu are acces la spațiul de recreere și la sala de mese; pentru a intra în acest spațiu fie cere ajutorul celorlalți colegi, fie așteaptă în fața ușii până intră cineva;

- Regulamentul Intern nu interzice deținerea telefoanelor mobile în spațiile de lucru, ci doar folosirea lor în scop personal, motiv pentru care intenționează ca pe viitor să își păstreze telefonul mobil personal în geantă.

La finalul discuțiilor, echipa de investigație a C.N.C.D. a înmânat doamnei M.M.C. Citația nr. 5943/02.10.2013 pentru termenul de audieri din data de 05.11.2013.”

4.3.2. La raport au fost depuse înscrisuri (filele 46-69).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta, în urma reintegrării ca efect a deciziei instanțelor de judecată după ce anterior societatea reclamată a desfășurat contractul ei de muncă, a primit sarcina specială de a rupe în bucăți mai mici de 1 cm ciornele colegilor de serviciu, mutat la distanță de câțiva metri de biroul colegilor (ale căror birouri sunt grupate), în timp ce o altă persoană, angajată pe locul petentei, a îndeplinit atribuțiile de serviciu ale petentei. Conform **Minutei de întâlnire de lucru din 13.08.2013** (filele 82-83 din dosar) petenta a primit sarcina de a „fabrica” confetti pentru Mardi-Gras și pentru Carnavalul de la Rio. Conform **Procesului verbal de primire** din 25.07.2013 petenta a primit un card de acces (fila 84 din dosar), însă chiar directorul societății reclamate recunoaște (cu ocazia investigației) că acest card nu permite accesul în toate zonele în care alți angajați au acces.

5.2. Cu ocazia primei audieri s-a clarificat temeiul în drept, și anume faptul că din moment ce petenta a invocat un tratament degradant, injust, umilitor, aceste fapte se regăsesc în art. 2 alin. 5 și art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**, iar definiția generală a discriminării la art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**. În mod similar la prima audiere s-a clarificat faptul că petenta invocă ca și criteriu situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată.

5.3. Privind excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., invocată de partea reclamată la ultima ședință de audiere, Colegiul director arată că obiectul cauzei este o presupusă faptă contravențională, în consecință C.N.C.D. are competența soluționării cauzei. Instanțele de judecată s-au pronunțat în mod

constant în sensul în care C.N.C.D. trebuie să se pronunțe asupra cauzelor chiar dacă există o cauză cu fapte identice în fața instanțelor de judecată, depusă la instanțele de judecată, întrucât nu există identitate de obiect între cele două cauze (cel din fața C.N.C.D. are ca obiect o faptă de natură contravențională). În consecință se respinge excepția.

5.4. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

5.5. Astfel se poate considera discriminare

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

5.6. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, 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 plasate 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”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.7. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

5.8. Colegiul director constată următoarele diferențieri:

- petenta, având aceleași atribuții de serviciu ca și alte persoane, a fost singura persoană pusă să distrugă manual documente considerate a fi secrete;

- petenta, aflată în situație de comparabilitate cu alți colegi de serviciu, a fost mutată la distanță de birourile colegilor;

- petenta, aflată în situație de comparabilitate cu alți colegi de serviciu, a primit un card care nu asigură acces similar colegilor în diferitele zone ale societății reclamate.

5.9. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat ca și criteriu situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată. Reclamatul nu a arătat că un alt element și nu acest criteriu ar fi avut relevanță în tratamentul diferențiat al petentei.

5.10. În consecință Colegiul director constată că situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată a reprezentat criteriul tratamentului diferențiat, ceea ce poate fi introdusă sub categoria „*orice alt criteriu*”.

5.11. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.12. Colegiul director constată că obligarea petentei la o muncă de genul celui prezentat (distrugerea manuală a unor documente, pentru a confecționa confetti în vederea utilizării la evenimente cum ar fi Carnavalul de la Rio; așezarea biroului petentei la distanță de biroul colegilor; neasigurarea accesului egal în incinta societății reclamate) atinge dreptul la demnitate prevăzut inclusiv de **Constituția României** (art. 1 alin. 3), dar și de **Codul muncii** prin art. 39 al (dreptul la demnitate în muncă).

5.13. În concluzie cele arătate în petiție reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, întrucât crează o deosebire pe criteriul situației de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată care afectează dreptul la demnitate.

5.14. Tratamentul petentei de către societatea reclamată reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*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.*” Tratamentul crează un cadru ostil și degradant față de petentă, pe criteriul situației de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată.

5.15. Art. 15 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intra 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.”

5.16. Având în vedere faptul că în public s-a creat un cadru ostil față de petentă, sunt incidente și prevederile art. 15 ale **O.G. nr. 137/2000**.

5.17. În concluzie faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire și încalcă dreptul la demnitate al petentei conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 5 și art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.18. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: *„Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

5.19. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 20.000 lei având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană și nu un grup de persoane;
- discriminarea a creat un cadru extrem de umilitor la adresa petentei;
- discriminarea s-a produs la locul de muncă, fiind comisă de societatea angajatoare;
- crearea cadrului de umilire a fost urmărită ca și scop de către societatea reclamată, pentru a da un exemplu celor care ar avea curajul de a se îndrepta împotriva ei;
- directivele Uniunii Europene solicită statelor membre aplicarea unor sancțiuni descurajante în domeniul discriminării.

5.20. Art. 26 alin 1¹ al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești”.*

5.21. Colegiul director obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare (conținând numărul și data hotărârii, numărul dosarului, reclamatul, obiectul, motivarea de fapt și de drept și dispozitivul), cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentei.

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 unanimitatea de voturi a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire și încalcă dreptul la demnitate al petentei conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 5 și art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**;

2. Aplică amenda contravențională în valoare de 20.000 lei reclamatei S.C. Assytem România S.R.L., ..

3. Obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare, cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentei.

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice sector 6 București pentru plata amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 6 București, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În mod similar partea reclamată va trimite către C.N.C.D. dovada publicării într-un ziar de tiraj național a rezumatului hotărârii de constatare. În caz contrar, C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI TEODORA – membru

HALLER ISTVÁN – membru

LAZĂR MARIA – membru

PANFILE ANAMARIA – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Data redactării: 05.12.2013

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.

Red.: H. I.