



## 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)

### HOTĂRÂREA NR. 713 din 04.12.2013

**Dosar nr.:** 497/2013

**Petiția nr.:** 4155/17.06.2013

**Potent:** R.R.

**Reclamat:** Primăria C. A. Rosetti prin reprezentant legal Primar C. I. T.

**Obiect:** atitudine de hărțuire la locul de muncă prin instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15 fără asigurarea transportului, precum și prin izolarea într-un birou la mansardă.

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

##### **1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.1.1. R.R. cu domiciliul în sat ..

##### **1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

1.2.1. Primăria C. A. Rosetti prin reprezentant legal Primar C. I. T. , cu sediul în comuna ..

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

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudinea de hărțuire la locul de muncă prin instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15 fără asigurarea transportului precum și prin izolarea într-un birou la mansardă. Petenta consideră discriminatoriu faptul că, deși este asistent medical comunitar și trebuie să se deplaseze în toate satele comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, trebuie să ajungă la sediul primăriei la ora stabilită 16.15 în vederea semnării condicii de prezență, fără asigurarea transportului. Totodată, petenta consideră discriminatoriu faptul că a fost izolată într-un birou la mansardă unde căldura este insuportabilă. Petenta consideră că are parte de acest tratament pentru că este soția fostului primar, iar noul primar vrea să o îndeparteze din primărie.

#### **III. Procedura de citare**

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 12.08.2013, prin adresa nr. 4155/17.07.2013 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 4812/17.07.2013 fiind citat domnul Primar C. I. T. reprezentant legal al Primăriei C. A. Rosetti, județ Buzău. Petenta a fost prezentă la audiere și a depus înscrisuri prin adresa nr. 5312/12.08.2013. Petenta a detaliat petiția prin adresa nr. 5639/30.08.2013. Partea reclamată a fost absentă la audiere și a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 5179/06.08.2013.

### 3.3. Procedură legal îndeplinită.

## IV. Susținerile părților

### 4.1. Susținerile petentei

**4.1.1.** Petenta arată că este angajata Primăriei C.A. Rosetti având funcția de asistent medical comunitar. Din anul 2012, de când reclamatul a venit în funcția de primar, acesta a încercat toate metodele pentru ca ea să plece din Primărie. Astfel acesta a instituit o condică de prezență pe care trebuie să o semneze la venire și la plecare, lucru foarte simplu pentru ceilalți angajați care au biroul de lucru în Primărie, dar nu și pentru ea care este asistent medical comunitar și trebuie să se deplaseze în toate cele 6 sate ale comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, nevoiașe, a copiilor și a gravidelor. Primarul nu o ajută cu nimic (transport, materiale sanitare, etc), iar mai nou trebuie să se încadreze în ora stabilită pentru semnarea condicii, respectiv ora 16.00, deși primarul cunoaște că autobuzele de venit la Primărie pleacă din unele sate la ora 17.00. Petenta menționează că alți angajați beneficiază de toate drepturile și sunt duși acasă personal de către domnul primar sau de către șoferul acestuia (viceprimarul, agentul agricol), iar în cazul ei reclamatul îi spune că nu sunt bani pentru nimic.

**4.1.3.** Petenta precizează că primarul abuzează de funcția pe care o deține și a dispus ca petenta să fie trecută absentă atunci când este pe teren, acolo unde nu are pauză de masă sau măcar un loc unde să meargă la toaletă. Ea trebuie să stea nemâncată toată ziua, neavând unde să-și facă igiena mâinilor, și nici apă nu are de unde să bea, temperaturile fiind foarte ridicate. Trebuie să meargă pe jos și peste 2 km pentru a ajunge la o stație de autobuz ca să ajungă la Primărie să semneze condica, iar dacă depășește ora 16.15 chiar și cu 5 minute nu mai are acces la condică.

**4.1.4.** Petenta menționează că primarul, de asemenea, nu este de acord cu nicio cere depusă de familia sa (respectiv contracte de arendă pe care le au sau certificate de producător) ei neputând să se întrețină cu salariul său de 740 de lei.

**4.1.5.** Cu ocazia ședinței de audieri petenta a depus înscrisuri în susținerea petiției sale prin adresa nr. 5312/12.08.2013 și a susținut verbal punctul de vedere. Prin adresa nr. 5639/30.08.2013 petenta a detaliat petiția susținând următoarele:

**4.1.5.1.** Angajatorul nu a stat niciodată de vorbă cu ea personal pentru a afla cu ce se ocupă, dacă are nevoie de ceva, dacă biroul în care a fost izolată este suficient pentru a-și desfășura activitatea. Tratamentul de care are parte are un scop precis, respectiv părăsirea locului de muncă și cum ea nu a demisionat primarul dorește sancționarea sa prin decizi pe care doar acesta le cunoaște, cum ar fi în luna aprilie când a fost trecută cu o zi de concediu fără plată, fără ca ea să o ceară, motivând că s-a întâlnit cu dânsa pe traseu când se ducea spre casă la o oră la care trebuia să fie la program. Petenta i-a răspuns că plecările pe care le are mai devreme sunt datorate de activitatea pe care o desfășoară, respectiv munca pe teren. Conform caietului de activitate și a registrelor petenta trebuie să aibă 10 vizite pe zi conform metodologiei activității asistentului medical comunitar. Astfel, programul de lucru nu poate consta în muncă de birou, petenta considerând că i se încalcă dreptul la muncă. Petenta menționează că deplasările pe teren făcute de 1 an de zile de când dânsul este primar le-a suportat din bugetul propriu și în fiecare zi ajunge plină de praf și se scufundă în noroi până la genunchi, dar pe primar nu îl interesează cum ajunge ea în fiecare zi din teren.

**4.1.5.2.** Petenta precizează că a fost izolată într-un birou, unde primarul nu dorește repararea aerului condiționat și ea suportă canicula de peste 40 de grade celsius, fiind deja a doua vară de când are acest birou. Nimeni nu a întrebat-o dacă mai poate respira în acest birou aflat la mansarda Primăriei. Ea a suportat condițiile, dar materialele sale sanitare – medicale gen rivanol, apă oxigenată, medicamente nu le

poate ține în aceste condiții. Astfel, primarul se răzbună pentru că este soția fostului primar și pentru că nu l-a votat la alegerile din 2012. Petenta precizează că nu împărtășește ideile și concepțiile niciunui partid politic, nu se regăsește în niciun partid și nici membră în vreun partid politic nu este.

4.1.5.3. Petenta s-a adresat ITM care au constatat că nu avea un contract de muncă încheiat cu primarul. Astfel, primarul și secretarul primăriei au întocmit un contract de muncă și o fișă a postului fără ca măcar să țină cont de atribuțiile unui asistent medical comunitar ea fiind pusă doar să semneze. Scopul întocmirii acestor documente a fost cel de a-i da în sarcină lucruri care nu țin de profesia sa pe care ea să nu le îndeplinească și astfel să fie sancționată și să-i fie desfăcut contractul de muncă. Petenta a cerut concediu de odihnă în luna iulie pentru că s-a simțit rău și s-a ales cu 2 absențe nemotivate, fără a primi vreun răspuns la cererea de concediu. Conform noii fișe a postului, petenta trebuie să întocmească raport de activitate în care să precizeze numele persoanelor vizitate, ceea ce ar însemna să-și piardă dreptul de a profesa, activitatea sa fiind confidențială, cetățenii având dreptul la respect și la protejarea sănătății și vieții. Activitatea sa de teren este afectată deoarece prin condica de prezență ori o pune absentă atunci când ea este pe teren, ori îi taie ziua atunci când ea ajunge mai târziu de ora 16.00 din cauza mijloacelor de transport în comun sau a problemelor pe care le întâmpină pe teren.

#### **4.2. Susținerile domnului primar C. I. T. reprezentant legal al Primăriei C. A. Rosetti, județ Buzău**

4.2.1. Partea reclamată arată că, condica de prezență este documentul care stă la baza întocmirii foii colective de prezență și este instituită pentru toți salariații primăriei. Condica de prezență se depune la ora 7.45 și se ridică la ora 16.15 la secretariat.

4.2.2. Referitor la asigurarea mijlocului de transport pentru deplasarea în teren a petentei, se precizează că instituțiile publice au o cotă fixă de 75 litri benzină /instituție fapt ce nu permite asigurarea unui mijloc de transport. Alți salariați nu beneficiază de mijloc de transport, în afară de primar. Există curse speciale de maxi-taxi, cu program adecvat pentru a se deplasa pe teren petenta.

4.2.3. Referitor la programul de teren pe care petenta spune că îl face, la care face afirmația că „nu are pauză de masă și loc unde să meargă la toaletă” partea reclamată precizează că persoanele pe care petenta le vizitează au o masă, o toaletă sau o fântână cu apă în curte.

4.2.4. Referitor la cererile care petenta spune că nu au fost rezolvate, petenta solicitând înregistrarea unor contracte de arendă, se precizează că acele contracte de arendă nu au fost înregistrate pe motiv că terenurile respective erau arendate altor societăți și nu au fost reziliate cu acestea. În ceea ce privește vizarea carnetului de producător, partea reclamată menționează că era trecută o altă persoană care nu era membră a gospodăriei respective conform prevederilor legale, nu avea în gospodărie culturile pentru care solicita carnet de producător, fiind solicitat în scop de speculă de produse agricole. Petenta sugerează că este plătitoare de taxe și impozite, iar partea reclamată atașează certificatul fiscal din care reiese că sunt răi platnici

4.2.5. Partea reclamată face precizarea că petenta este soția fostului primar, angajată în perioada mandatului său, perioada în care venea la serviciu când putea și pleca când vroia, fără să semneze în acea perioadă condica de prezență cum făceau ceilalți angajați și de aceea când i se spune cum să procedeze corect consideră că este discriminată.

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

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține că instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15 precum și izolarea petentei într-un birou la mansardă și neasigurarea transportului în vederea semnării condicii de prezență intră sub incidența art. 2 alin.3 și alin. 5 și art. 6 lit. g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**5.2.1. În drept,** conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 acelui scop sunt adecvate și necesare.

**5.2.2.** Conform art. 2 alin. 5 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

**5.2.3.** Potrivit art. 6 lit. g) din O.G.137/2000, republicată, 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: g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

**5.2.4.** 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, apartenență 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;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.2.5.** Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Față de primul capăt de cerere, respectiv instituirea regulii de a semna condica de prezență la orele 7.45 și 16.15, Colegiul director reține că, având în vedere felul muncii petentei, respectiv faptul că aceasta trebuie să se deplaseze în toate satele comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, a adus atingere dreptului la muncă al petentei în comparație cu ceilalți angajați care au biroul de lucru în Primărie.

**5.2.6.** Colegiul director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, respectiv faptul că este soția fostului primar și nu împărtășește convingerile politice ale

primarului, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director are în vedere petiția astfel cum a fost formulată, dar și punctul de vedere depus de partea reclamată din care reiese că domnul primar consideră că petenta, angajată în perioada mandatului fostului primar pentru că era soția acestuia, s-a obișnuit din perioada mandatului acestuia să vină la serviciu când putea și să plece când vroia, fără a avea în vedere felul muncii petentei. Colegiul director apreciază astfel că partea reclamată este interesată mai mult când a fost angajată petenta decât de felul muncii acesteia, rezultând că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul convingerii, respectiv faptul că petenta este soția fostului primar și nu împărtășește convingerile politice ale primarului.

**5.2.7.** Față de al doilea capăt de cerere, respectiv izolarea petentei într-un birou la mansardă și neasigurarea transportului în vederea semnării condicii de prezență, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul director reține că, izolarea petentei și neasigurarea transportului acesteia au avut ca scop hărțuirea acesteia în vederea îndepărtării acesteia de la locul de muncă. Colegiul director apreciază că felul muncii petentei, respectiv faptul că aceasta trebuie să se deplaseze în toate satele comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, necesită un spațiu adecvat pentru păstrarea materialelor sanitare – medicale gen rivanol, apă oxigenată, medicamente precum și asigurarea transportului, iar în lipsa acestora este atins dreptul la muncă al petentei în comparație cu ceilalți angajați ai Primăriei.

**5.2.8.** Colegiul director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, respectiv faptul că este soția fostului primar și nu împărtășește convingerile politice ale primarului, a stat la baza tratamentului diferențiat. Colegiul director are în vedere petiția astfel cum a fost formulată, dar și punctul de vedere depus de partea reclamată din care reiese că domnul primar consideră că petenta, angajată în perioada mandatului fostului primar pentru că era soția acestuia, s-a obișnuit din perioada mandatului acestuia să vină la serviciu când putea și să plece când vroia, fără a avea în vedere felul muncii petentei. Colegiul director apreciază astfel că partea reclamată este interesată mai mult când a fost angajată petenta decât de felul muncii acesteia rezultând că la baza tratamentului diferențiat a stat criteriul convingerii, respectiv faptul că petenta este soția fostului primar și nu împărtășește convingerile politice ale primarului

**5.2.9.** Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică, noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

**5.2.10.** În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât felul muncii petentei, respectiv faptul că aceasta trebuie să se deplaseze în toate satele comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, necesită un spațiu adecvat pentru păstrarea materialelor sanitare – medicale gen rivanol, apă oxigenată, medicamente precum și asigurarea transportului, Colegiul director apreciază că nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15 fără asigurarea transportului precum nici pentru izolarea petentei într-un birou la mansardă, în comparație cu ceilalți angajați ai Primăriei.

**5.2.14.** Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: „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.”. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

**5.2.15.** Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

**5.2.16.** Din investigațiile efectuate, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriul invocat de aceasta, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**5.2.17.** Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director apreciază că instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15 fără asigurarea transportului precum și izolarea petentei într-un birou la mansardă pentru că este soția fostului primar și nu împărtășește convingerile politice ale primarului, fără a avea în vedere felul muncii petentei, respectiv faptul că aceasta trebuie să se deplaseze în toate satele comunei în vederea consultării persoanelor bolnave, are o gravitate deosebită, acest tratament afectând, pe termen lung, comunitatea întregii comune.

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 existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 3 și art. 6 lit. g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește instituirea regulii de a semna condica de prezență la ora 7.45 și 16.15;

2. Sancționarea domnului primar C. I. T. reprezentant legal al Primăriei C. A. Rosetti, județ Buzău cu amendă contravențională în valoare de 1000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 6 lit. g) ale O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 5 și art. 6 lit. g) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește izolarea petentei într-un birou la mansardă și neasigurarea transportului în vederea semnării condicii de prezență;

4. Sancționarea domnului primar C. I. T. reprezentant legal al Primăriei C. A. Rosetti, județ Buzău cu amendă contravențională în valoare de 1000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 2 alin. 5 și art. 6 lit. g) ale O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, R.R. cu domiciliul în ..

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica reclamatului, domnului primar C. I. T. reprezentant legal al Primăriei C. A. Rosetti, județ Buzău, cu sediul în comuna C. A. Rosetti, județ Buzău.

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

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor 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

CAZACU IOANA – membru

PANFILE ANAMARIA – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.

Tehnoredactat D.D.

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.