



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 21  
din 4.05.2010

**Dosar nr:** 143/2009

**Petiția nr:** 3.524/30.03.2009

**Petent:** P P

**Reclamat:** R C director general S.C. Avicola S.A.

**Obiect:** neasigurarea unor condiții normale de prestare a muncii, aplicarea incorectă a măsurilor disciplinare, hărțuirea, neplata liderului sindical și desfacerea contractului de muncă

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și domiciliul petentului**

I.1.1. P P ,

**I.2. Numele și domiciliul ales al reclamatului**

I.2.1. R C ,

**II. Obiectul sesizării**

**Petiția nr. 3.524/30.03.2009** arată că reclamatul nu a asigurat condiții normale de prestare a muncii, a aplicat incorect măsuri disciplinare împotriva petentului, l-a hărțuit pe liderul sindical.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

Petentul, prin petiția inițială, consideră discriminatorie neasigurarea unor condiții normale de prestare a muncii, aplicarea incorectă a măsurilor disciplinare, hărțuirea lui, în calitate de lider sindical.



Ulterior arată că nu a fost salarizat din ianuarie 2009 și i s-a desfăcut contractul de muncă.

#### IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 05.05.2009 și recitate pentru data de 02.06.2009. La audierea din 05.05.2009 s-a prezentat petentul, la audierea din 02.06.2009 părțile nu s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

#### V. Susținerile părților

În **Petiția nr. 3.524/30.03.2009** petentul arată următoarele:

- are calitatea de salariat în cadrul S.C. Avicola Iași S.A., în funcția de inginer constructor și responsabil de mediu;
- este președintele Sindicatului Independent Încrederea Iași;
- la Adunarea Generală a Acționarilor din 14.11.2008 s-a hotărât mutarea sediului;
- la începutul lunii martie se zvonea că se mută în noul sediu, dar nu toți salariații;
- a solicitat la 24.02.2009 să i se comunice unde va avea biroul în noul sediu;
- i s-a comunicat că singurul loc disponibil este la Ferma nr. 3, care este închisă din decembrie 2007, nu are căldură, apă, telefon, fax, xerox, internet, astfel nu este utilizabil ca birou sau ca birou de sindicat;
- s-a adresat din nou societății la 13.03.2009, solicitând birou în noul sediu;
- la data de 20.03.2009 a refuzat să ia în primire Ferma nr. 3;
- ulterior a acceptat sediul, dar cu condiția să se asigure cele necesare funcționării biroului (încălzire, apă potabilă, telefon, fax, xerox, calculator, imprimantă);
- acest tratament este un efect al acțiunii sindicatului împotriva societății în urma concedierilor colective din ianuarie-februarie 2008;
- a fost victima și a altor fapte îndreptate împotriva sa: i s-au dat două decizii de sancționare cu 10% din salariu (**Decizia nr. 364/02.05.2008**, **Decizia nr. 32/16.02.2009**), s-a încercat schimbarea locului de muncă (**Decizia nr. 365/02.05.2008**), a fost convocat pentru a da notă explicativă pentru neapareare la locul de muncă deși a anunțat telefonic că își ia zile libere, i s-a solicitat raport de activitate, de un an de zile nu i s-a dat nimic de lucru;
- sindicatul nu este consultat în deciziile care se iau cu privire la salariați, nu a fost chemat la nici un consiliu de administrație, hotărârile acestui consiliu nu i s-au comunicat, cotizația de sindicat se reține membrilor dar nu se virează în contul sindicatului, fiind utilizați de societate;
- la data de 27.03. încă nu s-a dat lichidarea lunii ianuarie 2009;



- a fost jignit în *Ziarul de Iași*, unde directorul societății afirmă că este retardat mintal.

Cu ocazia audierii, petentul a depus o declarație arătând că din ianuarie 2009 nu a mai fost trecut pe statele de plată și nu a mai fost plătit, iar la data de 16.04.2009 a primit prin poștă decizia de desfacere a contractului individual de muncă. Anexează acte în susținerea cauzei.

Reclamatul, prin **Adresa nr. 1542/27.04.2009**, înregistrată la CNCD cu **nr. 4581/30.04.2009**, arată următoarele:

- petiția este lipsită de obiect;
- petentul a refuzat să facă parte dintr-un compartiment nou constituit în urma aprobării noii organigrame, nu a fost de acord cu încheierea actului adițional nr. 6 din data de 22.12.2008, astfel, ca urmare a acestui refuz, a rămas singurul salariat care stă la Ferma nr. 3 (sector cu activitate sistată);
- hotărârile Consiliului de Administrație i-au fost comunicate petentului, dar el a refuzat să le primească;
- s-a pus la dispoziția sindicatului un spațiu, care este mobilat și utilat;
- petentul a formulat mai multe plângeri penale împotriva reclamatului;
- petentul a refuzat să semneze condica de prezență și nu figurează pe foile de prezență de la sectorul M.E.T.I.G., astfel s-a dispus desfacerea contractului de muncă;
- au fost plătite toate deplasările petentului la ședințele Consiliului General F.N.S. CERES;
- declarațiile în presă au afectat imaginea și credibilitatea societății comerciale.

Anexează acte în susținerea cauzei.

Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5641/02.06.2009**, reclamatul, față de adresa anterioară, mai arată următoarele:

- nu s-a justificat acordarea sporului de calculator față de petent;
- din dorința de reorganizare s-a atribuit postul de inginer constructor deținut de petent unei alte persoane;
- în anul 2004 nu îndeplinea nici o funcție la societate;
- cotizația de sindicat s-a virat în contul sindicatului.

Potentul, prin adresa înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 6209/19.06.2009**, arată următoarele elemente relevante soluționării cauzei:

- având în vedere faptul că în fișa postului său sunt trecute toate investițiile și activitatea de inginer constructor, nu putea accepta modificarea locului de muncă numai ca inginer constructor;
- nu este adevărat că a refuzat să i se comunice hotărârile Consiliului de Administrație, singurul act refuzat a fost procesul verbal al ședinței din 11.01.2008;
- biroul de sindicat, aflat la 40 de km de sediul central, nu are centrală termică, nu are nici apă rece, nici apă caldă;
- pe fond a câștigat și procesul declanșat împotriva sancțiunii disciplinare aplicate prin **Decizia nr. 32 din 16.02.2009** cu reducerea salariului de bază cu 10% pentru lunile ianuarie, februarie, martie 2009 pentru abatere disciplinară;



- își face singur prezența, întrucât pe de o parte în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a societății el întocmește pontajele, pe de altă parte pentru că lucrează din 16 martie 2009 la 40 de km de restul colegilor, astfel nu avea unde să semneze condica;
- cotizația de sindicat a fost virat doar după ce a depus o plângere penală împotriva reclamatului.

## VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petentul, în urma mutării sediului, a solicitat la data de 13.03.2009 un sediu adecvat pentru sindicat. Acest sediu i s-a asigurat, utilat, la data de 29.04.2009. Petentul a fost sancționat disciplinar în mod repetat, iar reclamatul a declarat că ar fi „un refuzat al sorții, care ar trebui internat la Socola”.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

**Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

**Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 14 prevede: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”



Alin. 3 prevede: „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 afară 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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Alin. 5 definește hărțuirea prin următoarele: „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.”

**O.G. nr. 137/2000**, republicată, asigură egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie prin următoarele:

„Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale



sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

#### Art. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

#### Art. 9

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”

6.1. Privind faptele anterioare 27.03.2008, având în vedere data petiției (27.03.2009), Consiliul Director, în conformitate cu art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, republicată, care prevede că „persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunostință de săvârșirea ei”, nu se poate pronunța. Colegiul Director consideră că descrierea acestor fapte are ca scop explicarea mai aprofundată a situației.

6.2. Privind cele sesizate cu ocazia primei audieri (neacordarea salariului din ianuarie 2009 și desfacerea contractului de muncă pentru abaterile disciplinare prin **Decizia nr. 62 din 03.04.2009**), Colegiul Director constată că în conformitate cu **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”, în aceste condiții, Colegiul Director nu va analiza aceste capete de cerere. Petentul are posibilitatea de a se adresa către



CNCD sau direct instanțelor de judecată cu o nouă petiție respectiv cu o cerere de chemare în judecată cu aceste obiecte.

6.3. Privind faptele penale menționate în petiție Consiliul Director nu are competența materială de a se pronunța, și consideră că descrierea acestor fapte are ca scop explicarea mai aprofundată a situației.

6.4. În mod similar, Consiliul Director nu se va pronunța asupra unor presupuse nelegalități care au afectat sindicatul, având în vedere faptul că petentul a depus o petiție în nume personal și nu în numele membrilor de sindicat.

6.5.1. Privind neasigurarea unor condiții normale de prestare a muncii, Colegiul Director constată că petentul, deși a solicitat la data de 13.03.2009 un sediu adecvat pentru sindicat, l-a primit (conform **Procesului verbal din 29.04.2009**), utilat, cu o întârziere considerabilă (a lucrat aici de la data de 16.03.2009). Totodată Colegiul Director consideră că distanța (40 de km de la sediu) și izolarea, lipsa apei afectează în mod considerabil posibilitățile de a desfășura o activitate normală a petentului în calitatea lui de lider sindical.

6.5.2. Diferențierea s-a creat prin oferirea altor condiții de muncă decât pentru ceilalți angajați, pe criteriul socio-profesional, afectând drepturile legate de egalitatea în activitatea economică și materie de angajare și profesie, fără ca măsura să fie justificată obiectiv de un scop legitim, respectând și condiția ca metodele de atingere a scopului să fie adecvate și necesare.

6.5.3. Asupra justificării obiective, prin jurespundența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);
- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);
- 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).

6.5.4. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

6.5.6. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat 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.

6.5.7. Justificarea invocată de reclamat, și anume că petentul a refuzat să facă parte dintr-un compartiment nou constituit în urma aprobării noii organigrame, nu a fost de acord cu încheierea actului adițional nr. 6 din data de 22.12.2008, astfel, ca urmare a acestui refuz, a rămas singurul salariat care stă la Ferma nr. 3 (sector cu activitate sistată), nu reprezintă un motiv real pentru izolarea reclamatului la o distanță de 40 de km de sediul societății angajatoare, izolare ce a dus, ulterior, la desfacerea contractului de muncă a petentului, fiind pus în imposibilitatea de a semna în condica de prezență a societății.

6.5.8. Astfel sunt incidente cele prevăzute la art. 6 lit. g), raportat la art. 2 alin. 1 și 4 din **O.G. nr. 137/2000**, republicat.

6.6.1. Privind aplicarea incorectă a măsurilor disciplinare, Colegiul Director constată următoarele:

- **Decizia nr. 364 din 02.05.2008** de modificarea încadrării petentului (înlăturarea de la funcția de responsabil de mediu) a fost atacată la Tribunalul Iași, care, prin **Sentința civilă nr. 1349 din 19.09.2008**, a anulat decizia, constatând nulitatea absolută a deciziei, pe motivul că angajatorul a modificat contractul individual de muncă al petentului fără a-i solicita acordul și fără respectarea obligațiilor legale;

- sancțiunea disciplinară aplicată prin **Decizia nr. 365 din 02.05.2008** cu reducerea salariului de bază cu 10% pentru luna aprilie 2008 pentru abatere disciplinară (care arată că „salariatul P P a refuzat în mod nejustificativ să prezinte documentația și informațiile privind activitatea desfășurată ca responsabil de mediu colegului său”) a fost anulată, întrucât decizia a fost atacată la Tribunalul Iași, care, prin **Sentința civilă nr. 546 din 01.04.2009**, a anulat decizia, pe motivul că nu s-a făcut dovada abaterii disciplinare.

6.6.2. Reținând cele arătate la pct. 6.5.2., reținând că aplicarea incorectă a mai multor măsuri disciplinare s-a constatat de instanțele de judecată (astfel nu poate exista o justificare rezonabilă privind aplicarea măsurilor disciplinare), sunt incidente cele prevăzute la art. 6 lit. e), raportat la art. 2 alin. 1 și 4 din **O.G. nr. 137/2000**, republicat.

6.7.1. Privind hărțuirea, Colegiul Director constată că în articolul publicat de **Ziarul de Iași** din 02.12.2008, sub titlul *Din Avicola lui B de la Iași au început să sară fulgii*, apar următoarele: „Contactat telefonic, directorul Avicola S.A., C R, susține contrariul: «Domnul P este un mincinos, un refuzat al sorții, care ar trebui internat la Socola. Numai probleme am avut cu el. Este o prostie ce încearcă el să facă prin acest conflict. [...] Sînt numai aberații ce susține dînsul.»”

6.7.2. Aceste declarații nu au fost negate de reclamat, însă reclamatul a invocat faptul că prin aparițiile în presă a petentului s-a afectat imaginea





societății. Analizând articolele invocate de reclamat, se constată că ele au un limbaj adecvat, și reclamă unele nereguli care țin de activitatea unui lider sindical (cum ar fi întârzierea acordării salariilor, temerea privind trimiterea în șomaj a angajaților).

6.7.3. Cadrul intimidant, ostil, degradant, ofensiv s-a creat și prin mutarea și izolarea petentului la Ferma 3, și, în mod similar, prin aplicarea repetatelor sancțiuni disciplinare.

6.7.4. În consecință sunt incidente cele prevăzute la art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**, republicat.

6.8. Privind sancționarea faptei, Colegiul director constată că Directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Neaplicarea unei amenzi contravenționale nu se poate considera a fi o sancțiune efectivă și descurajantă. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Totuși, în situația de față Colegiul director nu poate aplica o amendă contravențională, întrucât **Ordonanța nr. 2/2001**, actualizată, la art. 13 alin. 1 prevede că „*aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale se prescrie în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei*”. Colegiul director a fost în imposibilitatea de a soluționa petețiile adresate către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termenul stabilit de lege, întrucât după expirarea mandatelor unor membri ai Colegiului director Parlamentul României nu a numit noii membri în timp util. Astfel Colegiul director este obligat să aplice doar sancțiunea de avertisment.

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 ale membrilor prezenți la ședință

#### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Neasigurarea unor condiții normale de prestare a muncii, hărțuirea reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 4 coroborate cu art. 6 lit. e) și g), respectiv art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. Sancționarea reclamatului R C , director general S.C. Avicola S.A., cu avertisment;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### VII. Modalitatea de plată a amenzii: —



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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Vicepreședinte

PANFILE ANAMARIA – Membru

POP IOANA LIANA – Membru

VASILE VASILE-ALEXANDRU – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 05.05.2010

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

