



**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

**HOTĂRÂREA NR. 264
din 14.05.2014**

Dosar nr.: 111/2014

Petiția nr.: 1054/17.02.2014

Potent: P G S

Reclamat: D L

Obiect: posibila discriminare a petentei pe criteriul de gen și categorie socială (angajat) la revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. P G S, loc. Râmnicu Sărat, Buzău

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. D L, președinte al Asociației de Proprietari nr. Râmnicu Sărat, loc. Râmnicu Sărat, jud. Buzău

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la adresa sa pe criteriul de gen și categorie socială (angajat) la revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani.

III. Procedura de citare

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, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 1054/10.03.2014 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 1695/10.03.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 25.03.2014.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că din anul 2007 este angajată în funcția de administrator la Asociația de Proprietari nr. din Râmnicu Sărat, jud. Buzău, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Petenta arată că de-a lungul celor 7 ani de când este angajată nu i-au fost imputate niciodată vreo abatere sau derapaj profesional.

4.1.2. Petenta precizează că în urmă cu aproximativ patru ani la Asociația de Proprietari a fost numit un nou președinte și anume domnul D L, cu totala susținere și implicare a petentei, președinte ce se află și acum în funcție.

4.1.3. Petenta menționează că inițial a existat o perioadă de inițiere, perioadă în care partea reclamată a beneficiat de tot suportul și cunoștințele petentei, dar ulterior au început să apară unele discuții. Aceste discuții au fost generate de faptul că partea reclamată a început să încerce să o convingă pe petentă că aceasta este cea care nu știe să interpreteze corect legislația în vigoare.

4.1.4. Petenta afirmă că a încercat să îl combată pe președintele Asociației de Proprietari cu argumente, dându-i, după caz, exemple din experiența sa anterioară, dar acesta a fost vizibil ofensat de atitudinea petentei și a început să-și modifice, treptat, comportamentul. Astfel, potrivit susținerilor petentei, în discuțiile purtate cu partea reclamată aceasta a început să folosească un ton ridicat, iar dialogurile, ce ar fi fost firești într-o relație de muncă normală, au devenit monologuri interminabile, demagogice. Petenta arată că orice încercare de a-l convinge pe președintele Asociației de Proprietari că o anumită abordare a unor probleme era greșită sau de a-l întrerupe era curmată de expresii de genul (rostit pe un ton răstit): "Lăsați-mă să termin!", "Nu mă întrerupeți!", "Faceți cum spun eu!".

4.1.5. Petenta i-a menționat părții reclamate faptul că datoria petentei nu este să facă cum spune partea reclamată, ci cum trebuie, adică așa cum este legal. Petenta arată că i-a precizat părții reclamate că amândoi trebuie să urmărească interesele proprietarilor apartamentelor din asociație.

4.1.6. Petenta susține că atitudinea ulterioară a părții reclamate față de petentă a fost aceea a unui patron față de secretara sa. Petenta afirmă că i-a fost lezată demnitatea personală.

4.1.7. Petenta consideră că partea reclamată a persistat în hotărârea de a lua decizii incorecte din punct de vedere legal, ignorând părerea petentei sau "omțând" să o informeze în legătură cu probleme ale asociației care solicitau implicarea petentei, fapt care, evident, a condus la o și mai mare alterare a relațiilor lor de serviciu.

4.1.8. Începând cu luna ianuarie 2012 petenta a intrat în concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de doi ani. În timpul concediului petenta a avut nevoie de o adeverință de salariat pe care partea reclamată a refuzat să i-o elibereze din rea-voință.

4.1.9. Cu două săptămâni înainte de terminarea concediului petenta a depus la Asociație, conform legii, o cerere prin care a solicitat încetarea suspendării contractului individual muncă și reluarea activității. După câteva zile petenta a primit prin poștă o adresă semnată de partea reclamată prin care i se aducea la cunoștință desființarea, ilegală și abuzivă în opinia petentei, a funcției de administrator și transformarea ei în funcția de casier,

precum și modificarea, considerată de petentă la fel de lipsită de temei legal, a normei de lucru, de la 8 ore la 4 ore, cu program diferențiat.

4.1.10. La “adăpostul” aparent al unor hotărâri luate în cadrul unor întruniri ale Comitetului executiv ce au avut loc, în mod ilegal și discriminatoriu în opinia petentei, în timpul cât petenta se afla în concediu de maternitate, în aceeași adresă i se comunica faptul că i se permitea reluarea activității în condițiile arătate mai sus, inserându-se în exprimare, în mod subtil, și termenul de “concediere”.

4.1.11. Urmare a adresei primate petenta a depus sesizările ce se impuneau către organelle în măsură să o repună în drepturi și anume I.T.M. Buzău, respectiv Primăria Râmnicu Sărat. În așteptarea soluționării cazului, pe data de 11.02.2014, data la care trebuia să-și reia, conform legii, activitatea, petenta s-a prezentat la serviciu la ora 8.00, după cum îl înștiințase pe președintele Asociației, cu o zi în urmă. Petenta precizează că acesta nu a găsit de cuviință să îi aducă la cunoștință faptul că în acea dată și la acea oră petenta nu va găsi pe nimeni la asociație. După 30 de minute de așteptare petenta a fost informată de instalatorul unității că așteaptă degeaba deoarece președintele i-a transmis să-i spună petentei să se prezinte la serviciu a doua zi, 12.02.2014, dar că el “a uitat” să o anunțe.

4.1.12. În data de 12.02.2014 petenta s-a prezentat din nou la serviciu în vederea reînținerii activității. Petenta arată că partea reclamată, care a ajuns la serviciu în același moment cu petenta, a avut un comportament nefiresc la adresa acesteia în sensul că i-a tăiat calea, a intrat în fața ei în asociație, fără a o saluta și a trântit ușa de perete, lăsând-o larg deschisă. După ce petenta a intrat, partea reclamată i s-a exprimat pe un ton răstit în sensul că aceasta a fost informată prin adresa ce i-a fost trimisă și i-a înmănat petentei un act pe care a fost somată să îl semneze. La insistențele petentei să i se comunice verbal despre ce este vorba în respectivul document, partea reclamată i-a spus că e un preaviz, în vederea concedierii petentei. Petenta afirmă că se pare că, în câteva zile, hotărârea Comitetului Executiv ce-i fusese comunicată, prin care i se “permitea” reluarea activității, în funcția de casier, cu program de 4 ore diferențiat, dispăruse. De asemenea, partea reclamată a anunțat-o pe petentă că îi acordă 20 de zile, timp în care să-și caute un alt loc de muncă.

4.1.13. Petenta arată că refuzat să semneze preavizul, moment în care partea reclamată a reacționat în sensul că i-a spus petentei că este “liberă” să părăsească sediul asociației și a strigat în urma acesteia că oricum îi va trimite preavizul prin poștă (ceea ce s-a și întâmplat a doua zi).

4.1.14. Petenta precizează că aceste fapte au fost aduse la cunoștința organelor adecvate, unde au fost depuse și sesizările anterioare.

4.1.15. Petenta concluzionează că în perioada ianuarie 2012 – 11.02.2014 s-a aflat în concediu de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani, anterior intrării în concediul menționat, potrivit prevederilor legale, a completat cererea de suspendare temporară a contractului individual de muncă ce se impunea, în data de 17.01.2014 și-a respectat obligația informării angajatorului cu privire la revenirea sa din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani, completând cererea înregistrată cu nr. 702/17.01.2014.

4.1.16. Petenta arată că potrivit Codului Muncii, după expirarea concediului pentru creșterea copilului, angajatorul este obligat să reintegreze

salariatul(a) pe același post deținut anterior suspendării contractului individual de muncă, emițându-se în acest sens decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă ce trebuie înregistrată în Registrul Electronic de Evidență a Salariaților.

4.1.17. Petenta menționează că în locul acestui demers legal, pe data de 27.01.2014 (data poștei), a găsit în cutia poștală personală adresa nr. 706/22.01.2014. Petenta consideră s-au încălcat legile în vigoare și deciziile din respectiva adresă sunt lovite de nulitate. Petenta precizează prevederile art. 10 pct. 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și prevederile art. 17 alin. 2, alin. 5 și art. 41 alin. 1 din Codul Muncii. Petenta subliniază că nici hotărârile Comitetului Executiv din datele menționate în adresă nu i-au fost vreodată aduse la cunoștință. În respectiva adresă este menționat termenul de concediere. Petenta face referire și la dispozițiile art. 25 alin. 2 pct. a și alin. 3 din O.U.G. nr. 111/2010.

4.1.18. Petenta se consideră discriminată de către partea reclamată pe criteriul de gen și criteriul categoriei sociale (angajat) în momentul revenirii din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de doi ani. Petenta solicită constatarea faptei dediscriminare și sancționarea contravențională a părții reclamate. Petenta depune documente la dosar în sprijinul susținerilor sale.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care consideră netemeinică și nefondată petiția având în vedere că nu se precizează în comparație cu ce persoană ar fi făcut diferențierea.

4.2.2. În opinia părții reclamate, situația relatată de petentă cu privire la discriminare este un termen impropriu și arată mai mult starea de nemulțumire a acesteia față de măsurile care au fost luate de Comitetul Executiv și Adunarea Generală a Asociației de Proprietari nr. din Râmnicu Sărat. Partea reclamată arată că niciodată nu s-a gândit la o astfel de acțiune și nici nu stă în caracterul său să aibă o asemenea atitudine.

4.2.3. Partea reclamată precizează că toate măsurile luate în cadrul asociației au făcut obiectul postului în sine, acela de administrator, și nicidecum la persoana petentei. Așa cum de alt fel relatează și petenta, chiar dacă s-au luat unele măsuri greșite, acestea au fost remediate imediat, aceasta ilustrând faptul că nu s-a încercat a se face o diferențiere între petentă și o altă persoană sau pe criteriul de gen.

4.2.4. Partea reclamată afirmă că toate aceste măsuri au fost luate din inițiativa proprietarilor de apartamente care au sesizat verbal conducerea asociației că nu pot face față cheltuielilor ce se impun față de utilități la care se adaugă și plata salariaților asociației de proprietari, în condițiile în care mulți dintre proprietari nu au serviciu sau au pensii mici.

4.2.5. În aceste condiții, partea reclamată arată că, în calitate de președinte al asociației de proprietari, nu a făcut altceva decât să se conformeze hotărârilor organelor de conducere a asociației în sensul că a adus la cunoștință petentei aceste acte și precizează că nu are nimic personal cu acesta, ci pur și simplu petenta trebuie să înțeleagă că activitatea pe care o desfășoară este redusă și ceea ce i se poate oferi este funcția de administrator cu 4 ore zilnic.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la adresa sa pe criteriul de gen și categorie socială (angajat) la revenirea din concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de 2 ani.

5.2. **În drept**, analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.4. Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind **“situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”**.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;

b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

5.6. Din documentele aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că petenta a fost angajată în anul 2007 în funcția de administrator la Asociația de Proprietari nr., din Râmnicu Sărat, jud. Buzău, cu

contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Începând cu luna ianuarie 2012 petenta a intrat în concediul de creștere și îngrijire a copilului până la vârsta de doi ani. Cu două săptămâni înainte de terminarea concediului petenta a depus la Asociație, conform legii, o cerere prin care a solicitat încetarea suspendării contractului individual muncă și reluarea activității. După câteva zile petenta a primit prin poștă o adresă semnată de partea reclamată prin care i se aducea la cunoștință desființarea, ilegală și abuzivă în opinia petentei, a funcției de administrator și transformarea ei în funcția de casier, precum și modificarea, considerată de petentă la fel de lipsită de temei legal, a normei de lucru, de la 8 ore la 4 ore, cu program diferențiat.

5.7. Referitor la susținerile părții reclamate, Colegiul director reține că partea reclamată precizează că toate măsurile luate în cadrul asociației au făcut obiectul postului în sine, acela de administrator, și nicidecum la persoana petentei. Partea reclamată arată că, în calitate de președinte al asociației de proprietari, nu a făcut altceva decât să se conformeze hotărârilor organelor de conducere a asociației în sensul că a adus la cunoștință petentei aceste acte și precizează că nu are nimic personal cu acesta, ci pur și simplu petenta trebuie să înțeleagă că activitatea pe care o desfășoară este redusă și ceea ce i se poate oferi este funcția de administrator cu 4 ore zilnic.

5.8. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială - post concediu de creștere și îngrijire copil, încearcă să se întoarcă la ultimul loc de muncă, dar la "adăpostul" aparent al unor hotărâri luate în cadrul unor întruniri ale Comitetului executiv ce au avut loc, în mod ilegal și discriminatoriu în opinia petentei, în timpul cât petenta se afla în concediu de maternitate, printr-o adresă i se comunica petentei de către partea reclamată faptul că i se permitea reluarea activității în condițiile arătate mai sus, inserându-se în exprimare, în mod subtil, și termenul de "concediere".

5.9. După cum a mai fost menționat anterior, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

5.10. În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.11. Astfel, în cazul reorganizării posturilor cu consecința directă ori indirectă a modificării raporturilor de muncă/concedierii trebuia să aibă în vedere situația specială și distinctă a petentei, care presupunea un tratament diferit și avantajos. Acest tip de tratament excludea de la sine compararea petentei (salariată aflată în revenire din concediul de creștere copil) cu orice alt angajat/salariat, sub orice aspect care ar fi putut afecta raporturile de muncă ale acesteia.

5.12. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă aflată în revenire din concediul de creștere și îngrijire copil, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 7 din O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.

5.13. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul director reține că petenta se află într-o situație specială temporară, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, respectiv sex, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, întrucât sarcina nu poate fi atribuită decât femeii (în acest sens a se vedea cauza Dekker vs Stichting VJV).

5.14. Cu privire la 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.

5.15. Anterior, Colegiul director reiterează situațiile care fac excepție de la obligativitatea aplicării unui tratament egal situațiilor identice/similare (vârstă, cerință ocupațională reală și măsură afirmativă). În situațiile speciale precum cea de față, legiuitorul național face posibilă o astfel de justificare obiectivă doar în concordanță cu prevederile la art. 21 alin. 3 din O.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă "Dispozițiile alin. 1 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii".

5.16. În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a decis să modifice postul petentei, fără a îi oferi acesteia un loc de muncă pe poziție similară la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil. Astfel, la întoarcerea din concediu, se creează o diferență substanțială chiar prin atribuțiile care i s-au redus petentei.

5.17. Este evident că modificarea postului petentei, ulterior concediului de creștere și îngrijire copil, încalcă flagrant prevederile legislative în domeniu. Mai mult, Colegiul director nu reține niciun motiv care să ducă spre o posibilă nemulțumire a angajatorului față de activitatea desfășurată de petentă.

5.18. Colegiul director precizează că partea reclamată ar trebui să încurajeze și implicit să sprijine ideea de formare a statutului familial și să evite ca personalul să aibă o teamă în a-și forma o familie pentru că există riscul să se întoarcă pe poziții inferioare celor deținute anterior.

5.19. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

5.20. Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, respectiv domnul D L, președinte al Asociației de Proprietari nr., Râmnicu Sărat, cu amendă contravențională, în cuantum de 3000 lei.

5.21. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are 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.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 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 sesizate constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 și art. 7 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu prevederile art 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați;

2. sancționarea părții reclamate, domnul D L, președinte al Asociației de Proprietari nr., Râmnicu Sărat, cu domiciliul în loc. Râmnicu Sărat, str.. Buzău, având CNP 1500729104971, cu amendă contravențională în cuantum de 3000 de lei, potrivit art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. o copie a hotărârii se va transmite părților și Direcției Impozite și Taxe Locale Buzău.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Direcția Impozite și Taxe Locale Buzău, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

Haller István – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Panfile Anamaria – membru

Vasile Alexandru Vasile – membru

Data redactării: 06.06.2014

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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