



HOTĂRÂREA NR. 315
din data de 05.09.2018

Dosar nr.: 645/2017

Petiția nr.: 6511/11.12.2018

Petentă:

Reclamat: **Universitatea Româno - Americană**

Obiect: discriminare prin încetarea contractului de muncă, urmată de discriminarea privind privarea dreptului de a participa la un concurs de angajare pe postul deținut anterior

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

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

Universitatea Româno – Americană, cu sediul social în București, Bd. Expoziției, nr. 1B, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul ca a fost discriminată prin încetarea contractului de muncă, urmată de discriminarea privind privarea dreptului de a participa la un concurs de angajare pe postul deținut anterior.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 6511/12.01.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 141/12.01.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.02.2018.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 404/29.01.2018, petenta, prin reprezentant, solicită amânarea termenului de citare a părților, având în vedere că în aceeași dată, 06.02.2018 este fixat termen la Tribunalul București, secția VIII-a civilă în dosarul 38247/3/2017.

7. Se acordă un alt termen, iar prin adresa înregistrată sub nr. 462/30.01.2018 au fost recitate părțile, pentru termenul stabilit la data de 13.02.2018.

8. Procedură legal îndeplinită.

9. La termenul stabilit, s-au prezentat la ședința de audieri ambele părți.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 610/06.02.2018, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri, iar prin

adresa înregistrată sub nr. 1251/06.03.2018 petenta depune note scrise, care au fost comunicate părții reclamante prin adresa înregistrată sub nr. 1368/13.03.2018.

11. Părțile au depus concluzii scrise, înregistrate sub nr. 1554/20.03.2018 și 1607/22.03.2018.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 6511/11.12.2017, petenta susține că încă din 1995 deține contract de muncă pe funcția de secretar facultate, fiind remunerată sub forma unui salariu în cuantum de 1.200 lei, acesta nefiind modificat pentru perioade foarte lungi de timp, în ciuda muncii voluminoase prestate, contractul de muncă fiind încheiat pe perioadă nelimitată. Se menționează că nu au existat sancțiuni sau abateri disciplinare pentru care să fie sancționată, pe toată perioada colaborării cu partea reclamată.

13. La data de 04.09.2017, petentei i s-a comunicat Decizia de încetare a contractului de muncă nr.133/04.09.2017, care îi acorda un preaviz de 20 de zile lucrătoare anterior încetării relațiilor de muncă. Mai mult, i-a fost comunicată și Notificarea de concediere nr. 261/04.09.2017, prin care i se aduce la cunoștință faptul că la expirarea termenului de preaviz, urmează să se aplice Decizia de concediere nr. 133/04.09.2017, ca urmare a concedierii individuale din inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

14. În principal, justificările URA au fost în legătură cu reorganizarea secretariatului general al universității, reducerea cheltuielilor, necesitatea adoptării măsurii concedierii individuale ce nu țin de persoana salariatului și desființarea unui număr de 17 posturi de secretar/secretar șef facultate.

15. Prevederea potrivit căreia la data emiterii deciziei nu există posturi vacante în cadrul instituției, potrivit pregătirii profesionale a salariatului, se regăsește atât în Decizia de concediere nr. 133/04.09.2017 cât și în Notificarea de concediere nr. 261/04.09.2017, precum și specificația că nu se poate oferi un alt loc de muncă.

16. În mod surprinzător, în data de 06.09.2017, U.R.A. publică pe site-ul instituției și prin adresare directă angajaților care tocmai fuseseră concediați, un anunț de scoatere la concurs a unor posturi de secretar de facultate, adică exact funcțiile deținute de către cele 17 persoane concediate cu 2 zile în urmă. Susținerea probelor aferente concursului urma să aibă loc în zilele de 4 – 5 octombrie 2017, adică exact în momentul expirării termenului de preaviz al contractelor foștilor angajați, precum și la expirarea termenului la care aceștia erau îndrituiți să depună contestații împotriva deciziilor de concediere.

17. Odată cu depunerea diverselor documente în legătură cu participarea la concurs a apărut și acțiunea de discriminare. Dosarul i-a fost preluat, fără ca o persoană din cadrul U.R.A. să verifice documentele depuse și dacă acestea corespundeau în integralitate documentelor cerute, dacă dosarul era complet sau dacă existau documente care trebuiau depuse în completare, în condițiile în care majoritatea documentelor se aflau deja de mult timp în posesia U.R.A. Ulterior, pe site a fost publicat faptul că dosarul era catalogat ca „respins”. În urma unei verificări personale a petentei de a afla care sunt motivele, s-a constatat că mai trebuiau depuse anumite documente (certificatul medical emis de medicul de familie, certificat de căsătorie și declarație pe propria răspundere). Până la data de 02.10.2017, termenul limită de depunere a dosarului pentru concurs, petenta a depus documentele lipsă.

18. Comisia U.R.A. constituită ad-hoc pentru soluționarea contestațiilor, a decis respingerea dosarului petentei și a contestației depuse motivat de faptul că „documentele trebuiau depuse la momentul înscrierii”. Aceste dispoziții nu faceau parte

din regulamentul concursului și nu fuseseră aduse la cunoștința candidaților, dovadă irefutabilă a faptului că respectiva comisie dorea înlăturarea petentei de la concursul de admitere pe post, realizând o discriminare directă, pe criteriul vârstei (la data concedierii petenta avea 57 ani).

19. Petenta solicită constatarea faptei de discriminare, a excluderii acesteia pe criterii subiective de la participarea la concurs, săvârșite de către U.R.A., precum și publicarea în mass-media a detalierii cu privire la săvârșirea faptei de discriminare.

20. Prin notele scrise înregistrate sub nr. 1251/06.03.2018, petenta învederează că U.R.A. „a aprobat să se poată înscrie atât persoane cu studii superioare, cât și persoane cu studii medii, eliminându-se diferențele pe criteriul studiilor deținute”, conform art. 250 lit. j din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, fiind mai mult decât evident că U.R.A. încearcă să își aroge meritele respectării dreptului la muncă și a principiului nediscriminării în condițiile în care participarea petentei era autorizată de către textul de lege invocat. Așadar nu este vorba de nici o concesiune sau bunăvoință a U.R.A. de a autoriza participarea la concurs a petentei.

21. Referitor la condițiile de participare la concurs, U.R.A. nu a avut elaborat și nu a comunicat niciunui participant un regulament care să stabilească alcătuirea unei comisii de acceptare/respingere a dosarelor (ele au fost primite așa cum au fost depuse de fiecare candidat, urmând ca U.R.A. să decidă care este complet sau incomplet, la un moment ulterior unilateral și discreționar, fără criterii obiective și/sau transparente), condițiile de acceptare/respingere ale unui dosar completat în termenul legal în condițiile în care a fost prevăzută o atare situație la momentul în care U.R.A. a constituit Comisia de evaluare a contestațiilor, prin Decizia nr. 171/29.09.2017.

22. Petenta susține că dosarul a fost complet la momentul soluționării contestației, în termenul propus de U.R.A., adică 02.10.2017, astfel că prin respingerea dosarului a fost discriminată, iar în viziunea părții reclamate, completarea dosarului peste termen constituind discriminare față de alți candidați.

23. Efectivitatea desființării locului de muncă, precum și cauzele acestora fac obiectul dosarului nr. 38247/3/2017 aflat pe rolul secției a VIII-a a Tribunalului București.

24. În ceea ce privește notificarea petentei cu privire la organizarea unui concurs, din documentele depuse la dosar de U.R.A., se poate observa că „invitația” nu a ajuns niciodată la petentă, buletinul de expediție depus de partea reclamată fiind barat, ilustrând fără echivoc faptul că aceasta nu a ajuns niciodată la petentă.

25. Prin concluziile scrise, înregistrate sub nr. 1607/22.03.2018 petenta învederează că, prin acțiunea sa directă, U.R.A. a acționat cu intenția directă de diferențiere a petentei, în scop discriminatoriu, pentru a o îndepărta pe petentă de la postul deținut, încalcându-i dreptul la muncă fără a avea un motiv/criteriu obiectiv, singurul criteriu fiind cel al vârstei înaintate, intențiile U.R.A. fiind de a angaja persoane alese pe criterii subiective pentru ocuparea postului de secretar.

Susținerile părții reclamate UNIVERSITATEA ROMÂNNO-AMERICANĂ

26. Prin punctul de vedere depus, înregistrat sub nr. 610/06.02.20187, partea reclamată solicită respingerea ca neîntemeiată a petiției și constatarea respectării principiului egalității de tratament. Depune la dosar o serie de înscrisuri.

27. În baza Hotărârii Senatului din 26.07.2017, a fost reorganizat secretariatul general la universității, modificându-se organigrama cu încadrările pe funcții, având ca efect desființarea tuturor celor 17 posturi de secretar facultate și înființarea Secretariatului Academic. Acesta s-a înființat în vederea optimizării activității din punct de vedere financiar și funcțional, aflat în subordinea Secretariatului General al universității și include un număr de 7 posturi de secretar, cu atribuții exclusiv pe linie academică, care în raport de competențe și necesități, deservește în mod aleatoriu, una

sau mai multe facultăți. Totodată s-a hotărât, ca pentru ocuparea celor 7 posturi de secretar în cadrul Secretariatului Academic, să se organizeze concurs, acordându-se astfel posibilitatea liberă și neîngrădită pentru orice persoană interesată de a participa la acesta, condițiile de înscriere și participare fiind afișate pe site-ul universității, ca în cazul oricărui concurs de ocupare a unor posturi, neexistând nici o mențiune expresă care să condiționeze participarea pe criteriul vârstei.

28. Mai mult, în virtutea respectării dreptului la muncă și a principiului nediscriminării și prin aprobarea propunerii Consiliului de Administrație din 04.09.2017, de către Senat, care prevedea ca la concursul pentru ocuparea posturilor în Secretariatul Academic, să se țină seama de prevederile Constituției, de prevederile art. 3 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și de prevederile art. 250 lit. j) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, să se poată înscrie atât persoane cu studii superioare cât și persoane cu studii medii, eliminându-se diferențele pe criteriul studiilor deținute. Totodată, pentru potejarea intereselor persoanelor disponibilizate, s-a hotărât acordarea unui salariu compensatoriu, reprezentând un salariu brut, plătit la încetarea activității.

29. În ceea ce privește dosarul de concurs depus de petentă, acesta conținea numai o parte din documentele solicitate prin anunțul angajatorului, avizul negativ privind înscrierea la concurs fiind întemeiat exclusiv pe faptul că dosarul era incomplet, așa cum reiese din documentele anexate punctului de vedere.

30. Din cele 13 persoane, având funcția de secretar facultate, cărora le-a încetat contractul individual de muncă prin desființarea postului, ca urmare a reorganizării și care și-au exprimat opțiunea de participare la concurs, doar contestatoarea și o altă colegă a acesteia a primit aviz negativ pentru înscrierea la concurs, ambele pe motivul că dosarul de concurs a fost incomplet, petenta fiind singura care a atacat decizia de concediere și a sesizat C.N.C.D. Întreaga construcție logică a acuzației petentei se întemeiază pe prezumtiva existență a unei discriminări pe criteriul vârstei, rezultată prin încălcarea principiului egalității de tratament, în ceea ce privește dreptul la muncă, în nici un document emis de U.R.A., în cadrul procedurii de organizare a concursului neexistând condiția îndeplinirii vreunui criteriu de vârstă. Mai mult, conform copiilor contractelor de muncă ale persoanelor angajate în urma concursului (anexate la dosar), U.R.A. a acționat cu bună credință și transparență la organizarea concursului, și prin faptul că la concurs s-au înscris și l-au promovat aceleași persoane, care anterior au fost colegele petentei, una dintre ele fiind chiar mai în vârstă decât petenta.

31. Referitor la efectivitatea desființării locului de muncă, partea reclamată învederează că, prin Hotărârea Senatului din 26.07.2017, adoptată în temeiul autonomiei universitare, la propunerea Consiliului de Administrație din 26.07.2017, au fost desființate toate cele 17 posturi de secretar facultate, existente în organigrama de dinainte de reorganizare, din care 13 posturi ocupate efectiv de persoanele disponibilizate. Prin înființarea Secretariatului Academic, au fost create 7 posturi de secretar, subordonate Secretariatului General al universității. Astfel, funcția de secretar facultate a fost eliminată efectiv din organigramă, reorganizarea vizând crearea unei singure entități – Secretariatul Academic – cu cele 7 posturi de secretar, care să deservească aleatoriu, în funcție de necesități, interesele oricăreia dintre facultățile din cadrul universității, privită în ansamblu.

32. Referitor la cauza care a determinat desființarea posturilor de secretar facultate, partea reclamată ne învederează că aceasta a fost reală și obiectivă, fiind determinată de dificultățile financiare pe care le înregistrează Universitatea, materializate în pierderile financiare din anii anteriori, precum și scăderea anuală a numărului de studenți și implicit, diminuarea veniturilor rezultate din taxele de studii plătite de către studenți, ca principala sursă de venituri pentru instituția de învățământ.

33. Diminuarea cheltuielilor, ca soluție de redresare economică a universității a fost discutată și în ședința senatului din 25.04.2017, cu ocazia prezentării raportului de audit financiar, când s-a constatat că salariile dețin o pondere foarte mare din totalul cheltuielilor, fiind necesară adoptarea unor măsuri urgente de diminuare a acestei categorii de cheltuieli. Astfel s-a luat măsura desființării postului de secretar facultate (13 persoane), fără discriminare, diminuându-se numărul de posturi de la 13 la 7, având astfel loc o reorganizare și o restrângere reală, impusă de nevoia diminuării cheltuielilor cu personalul și eficientizarea activității.

34. Mai mult decât atât, chiar și după momentul contestării în instanță și a depunerii petiției de către petentă, pe fondul demisiei uneia dintre angajatele Secretariatului Academic, U.R.A. a notificat toate secretarele care, fie nu au promovat concursul, fie nu au participat, privind organizarea unui nou concurs pentru ocuparea postului vacant, invitație la care petenta nu a răspuns.

35. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 1554/20.03.2018, partea reclamată învederează că așa cum reiese din înscrisurile depuse la dosar (tabel cu persoane angajate în activitatea de secretariat la data de 01.09.2017 și tabel cu persoanele angajate la data de 09.10.2017, urmare a susținerii concursului pentru ocuparea unor posturi vacante), 6 (șase) din cele 13 (treisprezece) persoane disponibilizate, având funcția de secretar facultate, s-au reangajat prin promovarea concursului organizat, una dintre ele fiind mai în vârstă decât petenta.

V. Motivele de fapt și de drept

36. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta a sesizat C.N.C.D. faptul ca a fost discriminată prin încetarea contractului de muncă, urmată de discriminarea privind privarea dreptului de a participa la un concurs de angajare pe postul deținut anterior.

37. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării .

38. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

39. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

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, cu modificările ulterioare;

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.

40. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petenta invocă ca și criteriu de discriminare vârsta care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa.

41. Colegiul director constată față de petitul arătat că nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, faptele sesizate nu sunt justificate de criteriul indicat.

42. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

43. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

44. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate ce presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, **vârstă**, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

45. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că ”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

46. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și paragraful 2 "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

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

48. În speță, petenta sesizează faptul că partea reclamată a realizat o discriminare directă, pe criteriul vârstei la momentul depunerii documentelor în legătură cu participarea la concurs. Dosarul a fost preluat, neverificat, respins pe motiv că era incomplet, iar comisia pentru soluționarea contestațiilor, a decis respingerea dosarului și a contestației depuse motivat de faptul că „documentele trebuiau depuse la momentul înscrierii”, ceea ce conduce la o dovadă irefutabilă a faptului că respectiva comisie dorea înlăturarea petentei de la concursul de admitere pe post.

49. Colegiul director reține din punctul de vedere formulat de către partea reclamată și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura reorganizării secretariatului general al universității cu atribuții exclusiv pe linie academică, care în raport de competențe și necesități, deservesc în mod aleatoriu, una sau mai multe facultăți, a fost luată în vederea optimizării activității din punct de vedere financiar și funcțional. Mai mult, U.R.A. a notificat toate secretarele care, fie nu au promovat concursul, fie nu au participat, privind organizarea unui nou concurs pentru ocuparea postului vacant, printre care și petenta, iar ca urmare a susținerii concursului pentru ocuparea unor posturi vacante, 6 (șase) din cele 13 (treisprezece) persoane disponibilizate s-au reangajat prin promovarea concursului organizat, una dintre ele fiind mai în vârstă decât petenta.

50. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu