



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 431**  
**din data de 12.07.2017**

**Dosar nr. 682/2016**

**Petiția nr. 6173/18.10.2016**

**Petent: ..**

**Reclamat: Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați**  
**Agenția Națională a Funcționarilor Publici**

**Obiect:** îngrădirea dreptului de participare la examenul de promovare în gradul profesional imediat următor, pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze

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

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

**I.1.1 ..,**

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

**I.2.1 Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați.**

**I.2.1 Agenția Națională a Funcționarilor Publici, ..**

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

2.1. Petenta susține că i s-a îngrădit dreptul de participare la examenul de promovare în grad profesional imediat următor, pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze.

**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. Părțile au fost citate pentru termenul de 01.11.2016. La audieri părțile nu s-au prezentat. Consiliul a solicitat un punct de vedere și Agenției Naționale de Administrare Fiscală. Prin adresa nr. 7580 din 20.12.2016 ANAF a transmis punctul de vedere

3.3. Titularul de dosar a stabilit un nou termen de audieri pentru data de 25.04.2017. La audieri părțile nu s-au prezentat.

### 3.4. Procedură legal îndeplinită.

## IV. Susținerile părților

### Susținerile petentei

4.1.1 Petenta funcționar public – inspector în cadrul Biroului Supraveghere și Control Vamal Nefiscal-Direcția Regională Vamală Galați, sesizează Consiliul cu privire la faptul că în data de 05.10.2016 s-a înscris la examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut a funcționarilor publici. În urma unei convorbiri telefonice cu o persoană din cadrul serviciului Resurse Umane i s-a comunicat în mod neoficial faptul că dosarul a fost verificat și va fi respins pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze.

4.1.2. În februarie 2013 a fost declarată admisă la examenul de promovare în gradul profesional, iar la 01 martie 2013 a intrat în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani și a revenit la serviciu la 01.septembrie 2014.

4.1.3. Petenta este de părere că din februarie 2013 și până în octombrie 2016 din punct de vedere legislativ este îndeplinită condiția de minim 3 ani vechime în gradul profesional.

4.1.4. Potrivit ANFP, prin adresa nr. 1668137/12.12.2012, la pct. 7, 8 conform dispozițiilor OUG nr.124/2011 art.III, pct.17, se recunoaște perioada de concediu pentru creșterea copilului drept vechime în specialitate doar pentru concursul de recrutare nu și la examenul de promovare.

4.1.5. Printr-un anunț din data de 13.10.2016, DGRFP Galați, informează că din anumite motive concursul se suspendă, procedura reluându-se în data de 14 noiembrie 2016.

4.1.6. Petenta este de opinie că prin interdicția de a participa la concursul de promovare în gradul profesional imediat superior i s-a stabilit o sancțiune, fiind practic obligată să nu promoveze la o vechime de 3 ani, așa cum prevede legea ci la o vechime mult mai mare, fiind practic discriminată.

### Susținerile părții reclamate

## 4.2.Susținerile Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Galați

4.2.1 Partea reclamată invocă următoarele excepții:

- excepția lipsei calității procesuale pasive a Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Galați, singura instituție care are calitate fiind Agenția Națională a Funcționarilor Publici, și singura instituție care are dreptul de a stabili cadrul procesual.

- invocă excepția prematurității formulării sesizării deoarece așa cum rezultă din motivele prezentate de către petentă examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut de către funcționarul public în cauză conform anunțului nr. GLR-REG-36309/16.09.2016 publicat pe site-ul instituției urma a se desfășura abia în data de 18.10.2016.

Prin urmare etapa privind selecția dosarelor de către comisia desemnată în acest sens nu a avut încă loc, singura în măsură să stabilească lista candidaților admiși/respinși pentru următoarele probe, neexistând la data prezentei niciun refuz din partea instituției care să îi îngreuească petentei vreun drept.

Consideră că acțiunea petentei este neîntemeiată și solicită resingerea acesteia, având în vedere următoarele considerente:

- petenta îndeplinește funcția publică de inspector în cadrul Biroului de Supraveghere și Control Vamal Nefiscal-Direcția Regională Vamală Galați.

- în perioada 25.02.2013-01.09.2014, petenta s-a aflat în concediu legal de creștere a copilului în vârstă până la 2 ani, raportul său de serviciu fiind suspendat la cerere în această perioadă, în conformitate cu prevederile art. 95 alin.1 lit.a din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Potrivit disp. art.63 din Legea nr. 188/1999, funcționarul public poate promova în funcția publică, în condițiile legii.

De asemenea, în conformitate cu disp. Art.65, alin.(2) din Legea nr.188/1999 *“Pentru a participa la concursul sau examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut, funcționarul public trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:*

- să aibă cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional al funcției publice din care promovează;
- \*\*\* Abrogată”

### **4.3. Susținerile Agenției Naționale de Administrare Fiscală**

#### **4.3.1.Prin adresa nr. 7580 din 20.12.2016 reclamata prin Secretar General NG arată următoarele:**

Prin anunțul nr. GLR-REG 36309/16.09.2016, publicat la sediul Direcției generale regionale a finanțelor publice Galați și pe site-ul instituției la secțiunea Concursuri, s-a anunțat organizarea examenului de promovare în grad profesional a funcționarilor publici din cadrul respectivei direcții generale regionale, urmând ca proba scrisă să aibă loc în data de 18.10.2016, data limită de înscriere fiind 05.10.2016.

În baza punctului de vedere al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici exprimat în adresa nr. 1668137/12.12.2012, pentru candidații înscriși s-au întocmit adeverințe de vechime în specialitate pe gradul profesional din care vor să promoveze, în cazul petentei rezultând o vechime de doi ani și o lună.

Prin anunțul nr. GLR-REG 40485/11.10.2016 examenul de promovare în grad profesional a fost suspendat, urmând a se reprograma la o dată ulterioară.

Prin anunțul nr. GLR-REG 40794/13.10.2016 s-a anunțat reluarea procedurii de examen pentru promovarea în grad profesional a funcționarilor publici din cadrul Direcției generale regionale a finanțelor publice Galați, urmând ca proba scrisă să aibă loc în data de 14.11.2016, iar candidații să depună din nou formulare de înscriere.

În aceste condiții petenta s-a reînscris la examen cu formularul de înscriere nr. GLR-REG 41725/19.10.2016.

În urma selecției dosarelor de examen, petenta a fost declarată **„respins”** deoarece nu îndeplinea condițiile prevăzute de art. 65 alin. 2 lit.a) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, menționează faptul că în cadrul procedurilor de examen, numai comisia de concurs poate stabili, în urma desfășurării etapei de selecție a dosarelor depuse, lista candidaților admiși pentru următoarele probe.

În urma termenului legal de 24 de ore de la afișarea rezultatelor etapei de selecție a dosarelor, petenta a depus contestație la comisia de soluționare a contestațiilor, contestația fiind respinsă conform art.66 lit.a) din Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarului publici, cu modificările și completările ulterioare.

Precizează că prin adresa nr. 53844/07.11.2016, anexată în copie la prezenta, Agenția Națională a Funcționarilor Publici reconfirmă faptul că perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani este recunoscută ca și vechime în specialitate, dar nu reprezintă vechime acumulată în gradul profesional.

Reclamata consideră că respingerea dosarului de participare la examenul de promovare în grad profesional se datorează numai neîndeplinirii condițiilor legale de participare și nu constituie un act de discriminare la adresa petentei.

**Prin adresa nr. 2354 din 27.04.2017 Agenția Națională a Funcționarilor Publici prin director X T arată următoarele:**

- în ce privește recunoașterea vechimii în gradul profesional imediat superior celui deținut în perioada concediului de maternitate/concediului pentru îngrijirea copilului, supune atenției următoarele:

Articolul 94 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare reglementează suspendarea raportului de serviciu de drept pentru concediul de maternitate, iar art. 95 alin. (1) lit. a) din actul normativ invocat, suspendarea la inițiativa funcționarului public pentru concediu pentru Creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii.

Prevederile art. 18 alin. (7) din O.U.G nr. 148/2005 au fost modificate prin O.U.G. nr. 124/2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială.

**Conform art. III punctul 17 din O.U.G. nr.124/2011, perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.**

Statutul funcționarilor publici utilizează diferite sintagme în ceea ce privește vechimea, în funcție de modalitatea de ocupare a funcției publice.

Pentru recrutare, prin raportare la dispozițiile art. 57 alin. (5)-(6) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare legiuitorul folosește sintagma „*condiții minime de vechime în specialitatea studiilor necesare participării la concursul de recrutare*”, iar pentru promovare în gradul profesional imediat superior, raportat la dispozițiile art. 65 alin. (2) din același act normativ, sintagma „*cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional al funcției publice din care promovează*”.

În cuprinsul art. 96 alin. (4) din actul normativ invocat, legiuitorul a enumerat expres situațiile în care suspendarea raportului de serviciu se consideră vechime în funcție publică, perioadele concediului de maternitate și pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, nefiind regăsite în această enumerare.

**Prevederile art. 18 alin. (7) din O.U.G. nr. 148/2005, modificată prin O.U.G. nr.124/2011, recunosc perioada concediului pentru creșterea copilului ca fiind vechime în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.**

Astfel, se consideră că textul legal face referire la recunoașterea perioadei ca și vechime acumulată în specialitate, noțiune diferită față de cea a vechimii acumulate în grad profesional.

Pentru asigurarea interpretării unitare a prevederilor legale, aplicabile tuturor situațiilor care pot interveni, se opinează că prin raportare la dispozițiile art. 18 alin. (7) din O.U.G. nr. 148/2005, *modificată prin O.U.G. nr. 124/2011*, perioada de suspendare în care funcționarul public s-a aflat în concediu pentru îngrijirea copilului poate fi valorificată de acesta la un concurs de recrutare, nefiind aplicabile pentru examenul sau concursul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut.

Față de cele de mai sus, rezultă că perioadele în care raporturile de serviciu au fost suspendate conform dispozițiilor art. 94 alin. (1) lit. j) și art. 95 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare nu pot fi valorificate în vederea participării la un concurs de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează să respingă:

- excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de către Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați,
- excepția prematurității invocată de către Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați,

Pe fond, Colegiul director reține faptul că petentei i s-a îngrădit dreptul de participare la examenul de promovare în grad profesional imediat următor, pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze neluându-i-se în considerare perioada cât s-a aflat în concediul pentru creșterea copilului chiar dacă raportul său de serviciu a fost suspendat în conformitate cu prevederile art.95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

5.2. 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 analoage/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.

5.3. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.4. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamaților trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul de maternitate.

5.5. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Petentei i-a fost încălcat dreptul la promovare și la un tratament egal.

5.6. Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe cu privire la îngrădirea dreptului petentei de a participa la concursul de promovare în grad imediat superior celui deținut anterior, aceasta fiind angajată la societatea reclamată, ca funcționar public – inspector în cadrul Biroului Supraveghere și Control Vamal Nefiscal-

Direcția Regională Vamală Galați. În urma anunțului reclamatei conform căruia, organizează concurs de promovare într-un grad profesional imediat superior celui deținut anterior ca funcționar public, petenta a dorit să se înscrie la concurs. Dosarul de înscriere i-a fost respins de către partea reclamată pe motiv că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze. În urma contestației depusă de petentă, Comisia de soluționare a contestațiilor a reținut că petenta nu îndeplinește condiția prevăzută de art. 65, alin.2, lit.a), din Legea nr.188/1999, și anume, faptul că nu are cel puțin 3 ani vechime în gradul profesional din care dorește să promoveze, neluându-i-se în considerare perioada cât s-a aflat în concediul pentru creșterea copilului chiar dacă raportul său de serviciu a fost suspendat în conformitate cu prevederile art.95, alin.(1), lit.a din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

5.7. Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede la art. 10 alin. (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi (...)

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în varsta de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

5.8. Totodată, art. 6 din același act normativ prevede faptul că:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

5.9. Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un tratament diferențiat și încălcarea unui drept recunoscut de lege, poate fi stabilit în prezenta speță. Ca urmare, Colegiul director constată că, dreptul petentei de a se putea înscrie la concursul de promovare în grad profesional imediat superior celui deținut, îi este îngăduit prin respingerea dosarului și constată fapta de discriminare săvârșită de partea reclamată, potrivit art.2 alin. 1, "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" și art.7, lit.a), „încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă" și d), „formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională", din O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.10. 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. 10 alin. 1, 2, 3 și 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

5.11. Colegiul director apreciază faptul că petenta a fost discriminată la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității și protecția instituită de lege la întoarcerea la locul de muncă.

5.12. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul 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 imputată decât femeii** (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

5.13. Starea de maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv și nici îngrădirea dreptului la promovare în condiții de egalitate. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

5.14. 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.

5.15. 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 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de concediu de creștere copil.

5.16. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, 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.

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. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de către Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați
2. Respinge excepția prematurității invocată de către Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați
3. Constatată existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin. 1 și art 7 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

4. Sancționează Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Galați prin reprezentant legal, cu avertisment conform art. 7 al **O.G. nr. 2/2001 privind regimul contravențiilor**;
5. Recomandă părții rclamate să respecte principiul egalității de șanse în vederea promovării deoarece niciun dezavantaj nu poate fi creat față de părintele matern
6. O copie a hotărârii se va transmite 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DINCĂ ILIE – membru

ISTVAN HALLER – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării: 24.08.2017; Redactat: V.F si P.C.S

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