



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA nr. 442
Din 17. 07.2019

Dosar nr: 648/2017

Petiția nr: 6520/11.12.2017

Petent: .

ReclamatĂ : Societate comercială ARTIFEX SRL

Obiect: refuzul dreptului de a lucra

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

.

Numele și sediul reclamatei

2. Societate comerciala ARTIFEX SRL .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentul se consideră discriminat ca urmare a refuzului societăți reclamate de a-l angaja, cu atât mai mult cu cât acesta a avut contract de muncă cu reclamata, dar ulterior întreruperii acestui contract, partea reclamată nu mai dorește să îl reangajeze.

III. Citarea părților

5. În temeiul art. 41 și următoarele din cuprinsul Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din data de 6 mai 2008, CNCD a dispus efectuarea investigației cu privire la cele sesizate în petitia nr. 6520/11.12.2017.

6. În temeiul dispozițiilor art. 20 alin.4 din cuprinsul din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora soluționarea unei sesizări se realizează cu citarea obligatorie a părților (prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii), părțile au fost citate pentru termenul din data de 26.03.2018, ora 11,00 prin adresele nr. 1278/07.03.2018.

7. La termenul de audiere stabilit din data de 26.03.2018, doar partea reclamată a fost prezentă, petentul lipsind.

8. În temeiul dispozițiilor legale, procedura citării se consideră îndeplinită.

Sușinerile părților

Sușinerile petentului

9. Petentul se consideră discriminat ca urmare a refuzului societății reclamate de a –l angaja, cu atât mai mult cu cât acesta a avut contract de muncă cu reclamata, dar ulterior întreruperii acestui contract, partea reclamată nu mai dorește să îl reangajeze. Totodată, acesta susține că a adus majoritatea lucrătorilor din cadrul societății reclamate.

10. Refuzul angajării, petentul îl descrie și ca pe o baie de joc din partea anumitor angajați care fie l-au primit în birou și l-au pus să completeze cererea de angajare, iar ulterior nu l-au contactat, fie îi închideau telefonul când acesta suna pentru a se interesa cu privire la angajare.

11. Petentul susține că partea reclamată avea anunț publicat în Monitorul Oficial de Vrancea cu privire la posibilitatea angajării de personal calificat și necalificat, dar cu toate acestea petentul subliniază că a întâmpinat numai refuzuri.

12. De asemenea, petentul susține faptul că a apelat și la autorități în vederea angajării sale la partea reclamă, dar nu a reușit.

1 Petentul solicită CNCD ajutor pentru a se putea angaja, dorind să muncească.

Sușinerile reclamatei

14. Prin adresa nr. 1597 din data de 22.03.2019, reclamata a comunicat punctul său de vedere față de petiția nr. 6520/11.12.2017 comunicând următoarele:

- potrivit art. 11 alin. 1 lit. d) și e) din Ordinul menționat anterior, petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția și arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere, acestea lupsind din susținerea petentului;

- în temeiul art. 34, se invocă și excepția obiectului vădit nefondat, în condițiile în care petentul nu a înțeles să motiveze ce criterii discriminatorii au fost avute în vedere de societate în momentul refuzului de a-l angaja. Astfel, conform art. 16 alin. 1 din Codul Muncii, contractul de muncă se încheie în baza consimțământului părților. Astfel, apreciem că societatea noastră nu poate fi obligată sub niciun motiv să angajeze orice persoană care se prezintă la poarta unității, consimțământul angajatorului fiind esențial pentru încheierea oricărui raport juridic de dreptul muncii.

- petentul "omite" să precizeze este că a fost angajat al societății noastre până în anul 2009, când a decis să demisioneze și a părăsit unitatea fără a exista vreo pretenție din partea sa. În aceste condiții, este evident faptul că societatea noastră nu poate fi obligată să reangajeze o persoană care a considerat că nu i se potrivește acest loc de muncă și a demisionat, cu atât mai mult cu cât "întreruperea" la care face referire a durat 7 ani.

- în perioada cât a lucrat pentru societatea s-a luat cunoștința de aptitudinile petentului și nu s-a considerat că are pregătirea suficientă pentru a-și desfășura activitatea în acest loc. Partea reclamată nu înțelege rațiunea pentru care petentul insistă să fie reangajat, în condițiile în care sunt numeroase alte fabrici de confecții în jud. Galați sau Vrancea. Prin insistența petentului, partea reclamată consideră că atitudinea petentului denota intenția de a ne harțui, cu atât mai mult cu cât a formulat și plângeri penale împotriva angajatorilor

societății. Astfel, partea reclamată nu poate accepta și nici încuraja un astfel de comportament și o persoană care considera că poate să trimită scrisori personale șefilor de secție sau directorilor institutiei noastre, în condițiile în care angajarea muncitorilor se face de către departamentul de personal al societății.

- nu există din partea societății posibilitatea de a angaja toate persoanele care își manifestă intenția în acest sens prezentându-se la poarta unitatii și cu atât mai mult nu există obligația de a re-angaja persoane care au lucrat întâi pentru noi și ulterior pentru societati concurente, ale căror abilitati le cunoaștem și nu considera că mai pot fi suficiente pentru activitatea curentă a sa. Scopul societății este de obține rezultate cât mai bune pentru partenerii noștri, motiv pentru care se încercă să se angajeze personal cât mai bine pregătit. În opinia societății, aceste criterii de angajare nu pot fi încadrate în prevederile art. 2 din O.G. nr. 137/2000: prin discriminare se înțelegeându-se: "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".

15. Partea reclamată înțelege să sublinieze prevederile art. 2, alin.1 și ale art. 8, precoizînd faptul că pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

16. Astfel, societatea reclamată menționează că potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată. În cauza de față, partea reclamată susține că petentul nu a indicat niciun criteriu în baza căruia ar fi fost săvârșită fapta de discriminare, astfel încât aceasta legătură de cauzalitate nu poate fi stabilită nici de organele de control și nici de instanța judecătorească

17. O altă cerință, pentru existența unei fapte de discriminare ar consta în existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În cazul semnalat de către petent nu se poate constata un tratament diferențiat al petentului comparat cu alte persoane în aceeași situație. Reclamata precizează faptul că au existat și alte persoane care nu au fost angajate de societate deși au solicitat acest lucru, astfel încât petentul nu poate afirma că a fost tratat diferit fata de ceilalți, cu atât mai mult cu cât în momentul respectiv posturile disponibile nu vizau activitățile solicitate de petent.

18. Partea reclamată subliniază că discriminarea se caracterizează și prin lipsa unei justificări obiective și rezonabile pentru tratamentul diferit. Discriminarea în relațiile de muncă presupune un tratament diferențiat aplicat unor situații egale, fără a exista o motivare obiectivă și rezonabilă sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite.

19. Nu orice diferență de tratament semnifică discriminare. Unul dintre elementele definitorii ale faptelor de discriminare constă în restrângerea sau înlăturarea unui drept recunoscut de lege. Nu orice abuz sau orice încălcare a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege se circumscrie noțiunii de discriminare. „Violarea principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică un tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite”

20. Partea reclamată precizează faptul că în jurisprudență, s-a reținut că: „principiul egalității sau nediscriminării constă în aceea că persoanele care se găsesc într-o situație identică au dreptul la un tratament identic, fără ca egalitatea să însemne uniformitate. Funcția sa este aceea de a preveni formularea de distincții arbitrare și de a evita diferențele de tratament juridic fără motive obiective. Principiul nediscriminării este înscris în toate tratatele și documentele internaționale de protecție a drepturilor omului. Acest principiu presupune aplicarea unui tratament egal tuturor indivizilor care sunt egali în drepturi.

21. Cu privire la derularea evenimentelor privind solicitarea de reîncadrare în muncă la societatea reclamată, aceasta menționează următoarele :

- petentul s-a prezentat la sediul societății la data de 31.10.2017 și a completat cererea de angajare, specificând expres faptul că lucrează cu mașini de cusut simple, speciale, de surfilat etc. În aceeași zi s-a mai prezentat și o altă persoană ce a mai lucrat la Rm. Sarat la calcat. Aceasta a fost angajată în ziua respectivă, deoarece în activitatea de producție impunea necesitatea angajării unor călători (pentru departamentul finisaj), specializarea petentului fiind total diferită față de nevoile societății. Mai mult decât atât, așa cum menționează chiar petentul în cererea de angajare, în perioada 2009 - 2016 acesta nu a lucrat deloc, ceea ce evidențiază desigur implicarea sa profesională și seriozitatea în raporturile de muncă.

- în plus, petentul încearcă să inducă în eroare Consiliul, afirmând că existau anunțuri de angajare publicate de societate la data la care a solicitat să fie angajat, ceea ce este total neadevărat. Va depune atașat anunțurile publicate de noi la data de 09.11.2017 și 15.01.2018, împreună cu toată documentația pe care o deținem cu privire la angajarea petentului.

- de asemenea, petentul insistă să utilizeze cuvinte jignitoare la adresa angajaților noștri și la adresa fabricii noastre, ceea ce evidențiază încă o dată modalitatea sa de a se comporta, cu atât mai mult cu cât afirmă în anunțurile publicate că salariile sunt foarte mici și jignește persoanele care lucrează acolo.

22. Partea reclamată solicită CNCD respingerea sesizării, demersul petentului fiind complet neîntemeiat și are drept scop obținerea unor sume de bani nejustificate din partea societății noastre.

23. În sprijinul susținerilor sale, partea reclamată înțelege să se folosească de probă cu capturi de pe site-uri cu comentariile petentului la adresa sa și cu copia cererii de angajare a petentului.

Raportul echipei de investigație a CNCD nr. 216/2018

În temeiul art. 41 și următoarele din cuprinsul Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui CNCD nr.144/2008 publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din data de 6 mai 2008, CNCD a dispus efectuarea investigației cu privire la cele sesizate în petitia nr. 6520/11.12.2017. Echipa de investigație a C.N.C.D., formată din consilier juridic Valeriu Solomon și consilier juridic Mihai Lilea, s-a deplasat în localitatea Focșani, județul Vrancea, în data de 01.02.2018, purtând discuții cu următorii: petentul, cele două angajate cu funcție de conducere din cadrul societății reclamate (d-na ..), reprezentantul legal al părții reclamate(dl ..), persoana care are responsabilitatea angajării în societate (..).

. Petentul care a susținut că: .

- a lucrat până în anul 2007 la societatea reclamată, venind de la S.C. Confecția Râmnicu Sărat S.A.; în perioada 2007-2009, contractul său de muncă a fost suspendat pentru concediu creștere copil de până la doi ani; în anul 2009, la revenirea din concediul de creștere copil de până la doi ani, raporturile de muncă au încetat cu acordul părților;

- din 2009 și până în prezent a mers de mai multe ori la reclamată, în vederea angajării, de fiecare dată fiind refuzat;

- nu cunoaște motivul/motivale pentru care partea reclamată nu îl angajează, în condițiile în care există posturi disponibile, dovadă în acest sens fiind anunțurile din ziarul local;

- din cauza refuzurilor repetate, a scris către 2 dintre angajate care sunt personal cu funcții de conducere ale părții reclamate, iar acestea nu i-au răspuns;

- persoana care se ocupă de angajări din cadrul părții reclamate îi închide telefonul ori de câte ori dumnealui sună în vederea angajării și își comunică numele;

- pe marginea aspectelor sesizate, a depus o cerere de chemare în judecată a reclamatei, la Tribunalul Vrancea, acțiune care i-a fost respinsă;

- la finalul discuțiilor dl. .. a înmănat echipei de investigație **înregistrări audio, precum și copii după următoarele documente:** contract individual de muncă nr. 4829/22.03.2007; Decizia nr. 5190/12.12.2007 a Direcției de Muncă și Protecție Socială Vrancea; Decizia nr. 803/28.05.2009 a S.C. Artifex S.R.L. Focșani; Notă de lichidare nr. 1646/28.05.2009, anexă la Decizia nr. 803/28.05.2009 a S.C. Artifex S.R.L. Focșani; Act adițional la c.i.m. nr. 16791/08.11.2007 din 28.05.2009;

Dispoziția de repartizare nr. 718/01.03.2011 a A.J.O.F.M. Vrancea; Factură Poșta Română nr. DIV00032613/21.12.2012; Confirmare de primire din 24.12.2012; Oferta locurilor de muncă A.J.O.F.M. Vrancea DIN 19.02.2015; Factură Poșta Română nr. DIV00022090/28.09.2016; Comunicare Adresă din 13.12.2017 Tribunalul Vrancea, în dos. 3540/91/2017; Factură Poșta Română nr. DIV00000874/15.01.2018; Confirmare de primire din 16.01.2018; Anunț S.C. Artifex S.R.L. Focșani privind angajarea din ziarul Monitorul de Vrancea, 20 iulie 2017; Anunț S.C. Artifex S.R.L. Focșani privind angajarea din ziarul Ziarul de Vrancea, 20 29 ianuarie 2018; Anunț S.C. Artifex S.R.L. Focșani privind angajarea din ziarul Monitorul de Vrancea, 20 noiembrie 2017; Anunț S.C. Artifex S.R.L. Focșani privind angajarea din ziarul Ziarul de Vrancea, 01 februarie 2018; Anunț S.C. Artifex S.R.L. Focșani privind angajarea din ziarul Monitorul de Vrancea, 1 februarie 2018; înregistrări audio;

Persoana responsabilă cu angajările la societatea reclamată, d-na . ca urmare a întrebărilor echipei de investigație a CNCD a susținut următoarele:

- petentul s-a prezentat la societate în vederea angajării, doar în data de 31.10.2017, când a completat un formular; la acel moment exista un singur post disponibil, un loc de călcător, care a fost ocupat de cea de-a doua persoană prezentă atunci la interviu și care avea experiență pentru acest post;
- ulterior, societatea a dat anunț în ziarele locale în vederea ocupării locurilor vacante, în luna noiembrie 2017(09.11) și în luna ianuarie 2018(15.01); petentul ne mai prezentându-se la interviu în vederea angajării;
- referitor la acuzația că i-ar fi închis telefonul petentului, când acesta a sunat în vederea angajării, declară că este neadevărată; din contră, acesta a sunat în data de 29.01.2018, comunicându-i să se prezinte de luni până vineri, la ora 07:20, la sediul societății pentru interviu, dar petentul nu s-a prezentat l;
- fluctuațiile de personal în cadrul societății sunt foarte mari;
- persoana angajată pe postul de călcător nu mai lucrează în cadrul societății începând cu data de 28.11.2017 când a ieșit la pensie;
- În susținerile sale, D-na .. a fost de acord să confirme afirmațiile sale printr-o declarație scrisă *{anexată}*.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na .. a susținut următoarele:

- petentul a lucrat la societatea reclamată până în anul 2009 când raporturile de muncă s-au încheiat cu acordul părților;
- petentul s-a prezentat la societate în vederea angajării, doar în data de 31.10.2017, când a completat un formular; la acel moment exista un singur post disponibil, un loc de călcător, care a fost ocupat de cea de-a doua persoană prezentă atunci la interviu și care avea experiență pentru acest post;
- petentul nu a adus personal în societate și nici clienți, așa cum acesta susține în sesizarea sa către C.N.C.D.;
- în perioada în care a lucrat în societate, petentul nu a dovedit aptitudini și pregătire suficientă la nivelul clienților cu care colaborează societatea;
- susține că a fost jignită de petent;
- declară că nu a primit nicio scrisoare de la petent;
- dna. a fost de acord să confirme afirmațiile sale printr-o declarație scrisă *{anexată}*.

Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na .. a susținut următoarele:

- dl. . . . a lucrat la societatea reclamată în urmă cu 8-10 ani;
 - nu cunoaște motivele pentru care acesta a plecat din societate;
 - nu are atribuții în vederea angajării de personal în cadrul societății;
 - atât dumneaei cât și fiica sa primesc, pe rețelele de socializare, mesaje defăimătoare de la petent;
 - în urmă cu 2 ani, petentul a înaintat o plângere penală la adresa sa; în urma cercetărilor efectuate de organele de cercetare penală, dosarul a fost clasat;
 - d-na. a fost de acord să confirme afirmațiile sale printr-o declarație scrisă *{anexată}*.
- Reprezentantul legal al societății reclamate, dl .. cu ocazia întrebărilor echipei de investigații a CNCD a susținut următoarele:
- nu se pune problema unei discriminări a petentului, în condițiile în care acesta nici nu s-a prezentat la interviuri;
 - în cadrul societății lucrează aproximativ 1200 de salariați, printre care romi, persoane cu handicap, oameni proveniți din categorii defavorizate, tineri cu tatuaje și cercei în nas, persoane

V. Motivele de fapt și de drept

24 **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv faptul că Petentul se consideră discriminat ca urmare a refuzului societăți reclamate de a –l angaja, cu atât mai mult cu cât acesta a avut contract de muncă cu reclamata, dar ulterior întreruperii acestui contract, partea reclamată nu mai dorește să îl reangajeze.

25. **În drept**, analizând faptele reținute 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 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

26. 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.**

27. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*, 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 aplicat în situații analoage 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. 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.

28. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

29. De asemenea, 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.

30. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petentul nu l-a evidențiat ca atare.

31. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării (lipsa criteriului), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e 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

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian– Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina– Membru

SANDU Tatiana Veronica - Membru

Data redactării: 18.07.2019

Red./motivata :CJ/PCS

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