



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 45
din 25.01.2017

Dosar nr.: 547/2017

Petiția nr.: 6197/16.09.2014

Petentă:

Reclamată: Biblioteca Județeană Brașov, prin reprezentant legal

Obiect: discriminare salarială

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1

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

I.2.1. Biblioteca Județeană Brașov "George Barițiu",

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează cu privire la discriminarea sa salarială săvârșită de angajatoarea sa, care este chiar partea reclamată. Aceasta precizează că în urma unui examen susținut la sfârșitul anului 2013, colegii săi au promovat la treapta și gradația pentru care au susținut examenul, primind ulterior maximul salarial, iar ea aflându-se deja la maximul grilei de salarizare se simte discriminată, subliniind principiul "la muncă egală, salariul egal, fără nicio discriminare".

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul dispozițiilor art.20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată) petenta a fost citată prin adresa 6197/14.10.2019 pe data de 27.10.2014, ora 10,00 la sediul CNCD, punându-i-se de altfel în vedere și precizarea obiectul petiției și al criteriul discriminării.

3.2. Petenta nu a venit la termen, motivând ulterior prin e-mail înregistrat sub nr. 19764/04.12.2014 absenta sa de faptul că s-a mutat de la domiciliul indicat și a ridicat corespondența târziu.

3.3. Prin adresele înregistrată sub nr. 415/21.01.2015 CNCD a citat părțile pentru termenul din data de 09.02.2015, ora 10,00 în temeiul aceluiași dispoziții legale ale art.20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată).

3.4. Părțile au fost absente și la cel de al doilea termen de audiere stabilit în data de 09.02.2014. ora 10,00.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta sesizează cu privire la discriminarea sa salarială săvârșită de angajatoarea sa, care este chiar partea reclamată. Aceasta precizează că în urma unui examen susținut la sfârșitul anului 2013, colegii săi au promovat la treapta și gradația pentru care au susținut examenul, primind ulterior maximul salarial, iar ea aflându-se deja la maximul grilei de salarizare se simte discriminată, subliniind principiul "la muncă egală, salariul egal, fără nicio discriminare".

4.1.2. Prin e-mailul înregistrat sub nr. 19764/04.12.2014, petenta motivează absența sa la termenul de audiere stabilit în data de 27.10.2014, ora 10,00 și completează petitia cu următoarele:

- nu are acces la dosarele colegilor săi, motiv pentru care solicită CNCD să solicite aceste informații părții reclamate, iar ca dovadă a plății salariale discriminatorii petenta susține că a văzut de nenumărate ori state în facsimil, precizând că nu are o altă dovadă ca urmare a confidențialității acestor informații;
- solicită ca punctul de vedere al CNCD, în cazul în care se constată discriminare să îi fie transmis pentru a-l folosi la o eventuală acțiune în instanță împotriva angajatorului său.

Susținerea reclamatei

4.2.1 Reclamata prin adresa nr. 876 din data de 06.02.2019 a transmis punctul său de vedere cu privire la susținerea petentei, punct de vedere care cuprinde următoarele aspecte:

- petenta a promovat în funcția deținută la momentul formulării prezentei petiții la data de 01.12.2012;

-conform OUG nr. 19/2012, privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, la data de 01.12.2012 s-a revenit la nivelul salariilor în plata în luna iunie 2010.

-conform actelor normative în vigoare înainte de anul 2010, respectiv Legea nr. 154/1998, HG nr. 775/1998, HG nr. 125/1999, Ordonanța nr. 3/2006, Ordonanța 10/2008, după evaluarea performanțelor profesionale individuale, dacă angajatul realiza un anumit punctaj, putea fi promovat, prin concurs sau examen pe un alt post cu un grad profesional superior și de asemenea, personalul contractual din sectorul bugetar salarizat între limitele corespunzătoare funcției putea beneficia anual de o creștere salarială prin evaluarea performanțelor profesionale individuale, salariul calculându-se la fel, pe baza coeficientului de multiplicare de care vorbeam mai sus. În consecință, un angajat cu gradul profesional maxim, ex. S I A, dar cu salariul situat între limite, putea ajunge la maximul din grila ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale anuale.

-începând cu anul 2010, aceste prevederi au fost abrogate prin Legea cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, neexistând baza legală pentru majorarea salariului situat între limite, cum este cazul petentei.

-începând cu 1 ianuarie 2010 salarizarea, respectiv promovarea personalului plătit din fonduri publice s-a făcut potrivit prevederilor Legii cadru nr. 330/2009, OUG nr. 1/2010, Legii nr. 118/2010, Legii cadru nr. 284/2010, Legii nr. 285/2010, Legii nr. 283/2011, OUG nr. 19/2012, OUG nr. 84/2012, OUG nr. 103/2013. Potrivit acestor acte normative, în ianuarie 2010 salarizarea personalului s-a menținut la nivelul lunii decembrie 2009, modificându-se ulterior numai potrivit actelor normative precizate mai sus și numai pentru cei care intra în ipoteza juridică ulterior intrării în vigoare a normei juridice noi și nu afectează drepturile salariale deja dobândite (principiul neretroactivității legii noi). Conform acestor noi acte normative, nu se mai poate majora salariul situat între limite ca urmare a evaluării performanțelor profesionale sau a promovării, respectivele prevederi fiind abrogate, motiv

pentru care la nivelul anului 2013, în cadrul instituției noastre, existau 16 bibliotecari SIA (gradul profesional maxim) cu salariu diferit, 12 din ei cu salariul maxim din grila veche iar 4 din ei cu salarii diferite situate între limite, cum este și cazul doamnei ..., drepturi dobândite în baza legislației vechi și care nu mai pot fi afectate.

- În perioada 2008 - 2013 Biblioteca Județeană George Barițiu Brașov, ordonator terțiar de credite, ca urmare a lipsei fondurilor alocate cu această destinație, nu a mai organizat concurs de promovare în grad/treapta superioară, ajungându-se în situația în care angajații au stat pe același grad profesional, SI, 6, 7, 10 chiar 12 ani, în condițiile în care, spre exemplu petenta a promovat, anterior anului 2010, de pe un grad pe altul în decurs de 1 an.

- La sfârșitul anului 2013, s-a organizat un concurs/examen de promovare în grad/treapta superioară, în urma căruia au promovat mai mulți dintre angajații instituției care îndeplineau condițiile conform actelor normative în vigoare. Concursul/examenul de promovare în grad/treapta superioară s-a organizat și desfășurat conform actelor normative în vigoare la nivelul anului 2013, respectiv, prevederile art. 26 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prevederile art. 1, Capitolul I din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare în grade și trepte profesionale cât și evaluarea performanțelor profesionale individuale a personalului contractual din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Brașov și serviciilor și instituțiilor publice din subordinea CJBV, aprobat prin Dispoziția nr. 357 din 17.05.2011, emisa de Președintele Consiliului Județean Brașov, prevederile art. 2 din OUG nr. 84/2012 privind stabilirea salariilor personalului din sectorul bugetar în anul 2013, prorogarea unor termene din acte normative, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, prevederile art. 2 și art. 12 alin. 2 din Legea nr. 283/2011 privind aprobarea OUG nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din OUG nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar.

4.2.2. Cu privire la susținerile petentei, partea reclamată a susținut în cuprinsul aceluiași punct de vedere următoarele :

- În mod greșit în petiția depusă se raportează la legislația anterioară anului 2010 atunci când spune "toti colegii care au participat și au promovat, au fost trecuți la gradația și treapta pentru care au concurat la **maximul salarial**", deoarece potrivit noilor reglementări privind salarizarea/promovarea, salariul nu se mai stabilește ca urmare a unui coeficient, între anumite limite, **nu mai există un minim sau un maxim salarial**, ci, "pentru personalul nou-încadrat pe funcții, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, precum și pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din instituția/autoritatea publică în care acesta este încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată".

În situația în care, pentru funcțiile similare din instituție există niveluri diferite de salarizare, iar legiuitorul nu oferă o soluție, nivelul concret de salarizare se stabilește de ordonatorul de credite cu încadrarea în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu conform art. 6, alin. 4 din Legea nr. 284/2010. Tocmai acest lucru s-a și întâmplat în cazul promovării de la sfârșitul anului 2013, Biblioteca Județeană Brașov a asigurat promovarea personalului în condițiile legii

În consecință, Biblioteca Județeană George Barițiu Brașov, a realizat promovarea personalului în baza legii noi, conform principiului "tempus regit actum", principiu de drept conform căruia un act juridic se încheie în conformitate cu prevederile legale în vigoare la data întocmirii lui, și este supus acestora.

- Referitor la afirmația petentei "aflându-mă deja la maximul din grilă, mi s-a comunicat de către instituție, că în lipsa unui cadru legal, nu au posibilitatea de a mă aduce la nivelul salarial al colegilor nou promovați", se subliniază următoarele:

- conform legislației actuale nu mai există un minim sau un maxim din grila, nu mai există o grila de salarizare. Prin sintagma "lipsa unui cadru legal" partea reclamată considera

că aceasta se referea, probabil, la faptul că începând cu anul 2010 prevederile privind creșterea salarială anuală de care putea beneficia personalul contractual din sectorul bugetar salarizat între limitele corespunzătoare funcției prin evaluarea performanțelor profesionale individuale anuale, au fost abrogate prin Legea cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, neexistând baza legală pentru majorarea salariului situat între limite (vechile limite). Aceasta referire nu are nici o relevanță conform legislației actuale cu atât mai mult cu evaluarea performanțelor nu mai poate duce la majorare salarială, salariul poate fi modificat doar pentru personalul nou încadrat, personalul numit încadrat în aceeași instituție pe funcții de același fel, pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte (nu mai este cazul, se afla deja pe gradul maxim, SIA).

- "aducerea la nivelul salarial al colegilor nou promovați". În primul rând ar însemna încălcarea principiului neretroactivității legii noi și stabilității raporturilor juridice și nu doar în favoarea petentei, ar putea fi chiar în defavoarea acesteia, în condițiile în care în instituție, chiar și în urma promovării din 2013, există și salarii sub cel al petentei, pentru același grad profesional, SIA, întrucât exista și persoane care nu au toate sporurile acordate în baza legislației vechi incluse în salariu, deoarece ar fi dobândit dreptul de a beneficia de aceste sporuri (inclusiv cel de vechime, care conform legii noi se calculează în mod diferit), după anul 2010, când s-au abrogat, și deci nu le-au mai primit. Aceste diferențe, așa cum am descris în amănunt mai sus nu au la bază un tratament discriminatoriu din partea reclamatei, ci ca urmare a aplicării prevederilor în vigoare la un moment dat.

4.2.3. Cu privire la susținerea petentei, potrivit careia diferențele salariale, create în urma concursului de promovare sunt discriminatorii, în condițiile în care atât munca executată cât și încadrarea sunt identice, și că situația creată contravine principiului "la munca egal, salariu egal, fără nicio discriminare, partea reclamată consideră că aceasta este neîntemeiată pentru următoarele motive:

- în primul rând reamintim că diferențele salariale nu au rezultat în urma concursului de promovare din anul 2013, pentru motivele pe care le-am descris în amănunt mai sus. Concurusul de promovare s-a organizat și s-a desfășurat conform legii în vigoare.

- "diferențele salariale" nu pot fi în niciun caz discriminatorii. Potrivit art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 *"prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.*

- situația creată" nu contravine principiului "la munca egal, salariu egal, fără nicio discriminare". În sectorul public, principiul "la muncă egală, salariu egal", este strâns legat de principiul prestabilirii salariilor personalului din autoritățile și instituțiile publice, justificat de faptul că salariile se suportă din alocațiile salariale. Pe lângă principiul nediscriminării, mai trebuie respectate și principiile stabilității raporturilor juridice și neretroactivității legii noi.

4.2.4. În ce privește principiul nediscriminării, partea reclamată susține faptul că pot exista diferențe salariale între cei salariați potrivit noii legi și cei salariați în baza legii vechi, deși persoanele sunt încadrate pe posturi identice. Curtea Constituțională a reținut în Decizia nr. 820/2006 ca *"situația diferită în care se afla cetățenii în funcție de reglementarea aplicabilă potrivit principiului tempus regit actum nu poate fi privită ca o încălcare a dispozițiilor constituționale care consacră egalitatea în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări".* Noul sistem de salarizare se aplică doar persoanelor care intra în ipoteza juridică ulterior intrării în vigoare a normei juridice și nu afectează drepturile salariale deja dobândite. Aplicarea aceluiași sistem de salarizare pentru toți salariații aflați în aceeași situație juridică ar însemna că și cei care au dobândit anterior un drept în baza legislației vechi să fie supuși noii legislații care, prevede, de exemplu sporuri mai mici, sau

deloc, pentru a nu exista discriminări și pentru ca sistemul să fie unitar, dar o astfel de normă ar încălca principiul neretroactivității.

4.2.5. **In consecința**, partea reclamată solicită respingerea ca nelegală și netemeinică sesizarea formulată de petentă având în vedere că Biblioteca Județeană "George Baritiu" Brașov, în urma organizării concursului/examenului de promovare de la sfârșitul anului 2013 nu a încălcat principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și nediscriminării, tot ceea ce a făcut a fost să aplice legislația actuală cu privire la salarizarea și promovarea personalului bugetar (principiul *tempus regit actum*).

4.2.6. De asemenea, partea reclamată consideră că petenta, deși avea obligația, potrivit art. 72 din Procedura internă de soluționare a petitiilor și sesizărilor, publicată în M.O nr. 348/2008, să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte și nu a făcut acest lucru. Faptele la care face referire în petiție partea reclamată subliniază că nu constituie în niciun caz discriminare directă sau indirectă în sensul prevederilor art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000, cu atât mai mult cu cât instituția reclamată a solicitat puncte de vedere Ministerului "Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, referitor la existența diferentelor salariale constatate ca urmare a aplicării legislației noi.

4.2.7. În concluzie, Biblioteca Județeană "George Baritiu" Brașov nu este în măsura să uniformizeze, să aducă la același nivel salariile personalului cu funcții similare, acest lucru putându-se realiza doar de către stat, doar statul are dreptul de a modifica sistemul de salarizare.

4.2.8. Partea reclamată înțelege ca în **drept** să își întemeieze punctul de vedere pe dispozițiile art. 20 din Ordonanța nr. 137/2000, art. 38 din Procedura internă de soluționare a petitiilor și sesizărilor, pe prevederile Legii cadru nr. 330/2009, OUG nr. 1/2010, Legii nr. 118/2010, Legii cadru nr. 284/2010, Legii nr. 285/2010, Legii nr. 283/2011, OUG nr. 19/2012, OUG nr. 84/2012, solicitând soluționarea în lipsa sau conform dispozițiilor art. 20 și 38 din aceeași procedură internă a CNCD.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta sesizează cu privire la discriminarea sa salarială săvârșită de angajatoarea sa, care este chiar partea reclamată.

5.2.1. **În drept**, **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.*

5.2.2. Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.2.3. Art. 2 alin. 3 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.*

5.2.4. Diferența dintre discriminarea directă definită prin art. 2 alin. 1 și discriminarea indirectă definită prin art. 2 alin. 3 din **O.G. nr. 137/2000** este că în situația discriminării directe o persoană este tratată în mod diferit față de alte persoane, deși se află în situație identică cu respectivele persoane, iar în situația discriminării indirecte o persoană este tratată în mod identic cu alte persoane, deși se află în situație diferită față de ele.

5.2.5. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

5.2.6. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare 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).

5.2.7. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, CEDO 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*”.

5.2.8. 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.

5.2.9. În primul rând trebuie observat faptul că situația petentei nu este identică cu situația colegilor săi care au participat la examenul de promovare în grad sau treaptă la organizat la sfârșitul anului 2013. Colegiul director reține faptul că în mod greșit în petiția depusă se raportează la legislația anterioară anului 2010 deoarece potrivit noilor reglementari privind salarizarea/promovarea, salariul nu se mai stabilește ca urmare a unui coeficient, între anumite limite, **nu mai există un minim sau un maxim salarial**, ci, „pentru personalul nou-încadrat pe funcții, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, precum și pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plata pentru funcțiile similare din instituția/autoritatea publică în care acesta este încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu exista o funcție similară în plată”. Totodată, Colegiu ia act și de faptul că aducerea la nivelul salarial al colegilor nou promovați” în primul rând ar însemna încălcarea principiului neretroactivității legii noi și stabilității raporturilor juridice și nu doar în favoarea petentei. Astfel situația creată nu contravine principiului "la munca egal, salariu egal, fara nicio discriminare". În sectorul public, principiul "la muncă egală, salariu egal", este strâns legat de principiul prestabilirii salariilor personalului din autoritățile și instituțiile publice, justificat de faptul că salariile se suportă din alocațiile salariale. Pe lângă principiul nediscriminării, mai trebuie respectate și principiile stabilității raporturilor juridice și neretroactivității legii noi.

5.2.10. *Analizând cele prezentate Colegiul director reține faptul că "diferențele salariale" nu pot fi în niciun caz discriminatoare. În temeiul dispozițiilor legale în vigoare, Biblioteca Județeană "George Barițiu" Brașov, partea reclamată în speță, nu este în măsură*

să uniformizeze, să aducă la același nivel salariile personalului cu funcții similare, acest lucru putându-se realiza doar de către stat, doar statul are dreptul de a modifica sistemul de salarizare.

5.2.11. Potrivit art. 2 din Ordonanța nr. 137/2000 "prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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. față de aceste dispoziții legale, Colegiul director reține că petenta nu a indicat niciun criteriu

5.2.12. 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 petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Totodată, Colegiul director constată că aspectele sesizate nu pot fi încadrate ca fapte de discriminare în accepțiunea O.G. nr.137/2000, republicată, urmând a se pronunța cu privire la aceste aspecte.

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. 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 comunica petentei.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BERTZI Theodora – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița- Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

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