



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 644**  
**din 18.10.2016**

**Dosar nr.:** 278/2016

**Petiția nr.:** 2295/11.04.2016

**Petent:** .....

**Reclamat:** Spitalul Clinic Obstetrică Ginecologie „Prof. Dr. Panait Sârbu”

.....

**Obiect:** discriminarea petentei la locul de muncă

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

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

**I.1.1.....**, domiciliată în București,

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

**I.2.1.** Spitalul Clinic Obstetrică Ginecologie „Prof. Dr. Panait Sârbu”, cu sediul în București, Calea Giulești, nr. 5, Sector 6, reprezentat legal de către manager ...

**I.2.2.....**, domiciliat în București,

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Prin sesizarea făcută, petenta, asistent medical Spitalul Panait Sârbu, formulează petiție împotriva șefului de secție și a spitalului.

Contractul de muncă a fost modificat, prin acordul părților, prin decizia nr. 348/03.11.2015, prin schimbarea locului de muncă pe secția **Obstetrică – Ginecologie III**. Celelalte elemente ale contractului individual de muncă au rămas neschimbate, inclusiv timpul de muncă în 3 ture.

Prin decizia nr. 416/29.12.2015 petenta a fost detașată la camera de gardă începând cu data 01.01.2016-29.02.2016. Petenta a depus obiecțiuni. La revenirea pe secție, asistenta șefă i-a înmănat graficul în care figura la program 8 ore pe zi și nu la program de 3 ture. Petenta este singura care lucrează la program de 8 ore, colegile sale lucrând la program de 3 ture.

Petenta arată că abuzul Consiliului Medical este evident fiindu-i sugerat să lucreze la camera de gardă pentru a primi sporurile convenite prin contractul de muncă.

**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 de citare a părților.

- 3.2. Prin adresa nr. 2295/20.04.2016 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 2522/20.04.2016 au fost citate părțile reclamate, termenul acordat de Consiliu fiind pentru data de 24.05.2016.
- 3.4. La termenul din data de 24.05.2016 s-au prezentat petenta, partea reclamată ...asistat de avocat ...precum și consilier juridic....
- 3.5. Părțile reclamate au formulat puncte de vedere, comunicate petentei
- 3.6. Petenta a formulat concluzii scrise.
- 3.6. Procedura legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

- 4.1.1. Prin sesizarea făcută, petenta, asistent medical Spitalul Panait Sârbu, formulează petiție împotriva șefului de secție și a spitalului.
- 4.1.2. Petenta are încheiat un contract individual de muncă, timpul de muncă fiind repartizat în 3 ture, locul de muncă fiind pe secția **Obstetrică – Ginecologie Medicală Operatorie IV**.
- 4.1.3. Contractul de muncă a fost modificat, prin acordul părților, prin decizia nr. 348/03.11.2015, prin schimbarea locului de muncă pe secția **Obstetrică – Ginecologie III**. Celelalte elemente ale contractului individual de muncă au rămas neschimbate, inclusiv timpul de muncă în 3 ture.
- 4.1.4. Petenta arată faptul că nu cunoaște motivul pentru care șeful de secție a început să practice un tratament discriminatoriu la adresa petentei față de celelalte 6 asistente. Prin decizia nr. 416/29.12.2015 petenta a fost detașată la camera de gardă începând cu data 01.01.2016-29.02.2016. Petenta a depus obiecțiuni. La revenirea pe secție, asistenta șefă i-a înmânat graficul în care figura la program 8 ore pe zi și nu la program de 3 ture. Petenta este singura care lucrează la program de 8 ore, colegele sale lucrând la program de 3 ture.
- 4.1.5. Petenta arată că abuzul Consiliului Medical este evident fiindu-i sugerat să lucreze la camera de gardă pentru a primi sporurile convenite prin contractul de muncă.
- 4.1.6. Se mai precizează faptul că petiția se referă strict la tratamentul diferit, respectiv „tăierea” programului în ture, începând cu 01.03.2016, fiindu-i cauzat petentei un prejudiciu material prin neacordarea sporului de ture
- 4.1.7. Un alt tratament discriminatoriu a constat în detașarea sa în altă secție. În cadrul dezbaterilor, motivul invocat de către cel de-al doilea reclamat a fost că era ultima venită pe secție, petenta apreciind faptul că nu poate fi un criteriu obiectiv atâta timp cât nu a existat nici un alt criteriu pentru care a fost detașată. Cu privire la modificarea programului de la lucrul în ture la programul de 8 ore, al doilea reclamat a susținut inițial că dimineața era un program încărcat pe secție pentru ca apoi să susțină că nu mai era nevoie de petentă pe secție. De asemenea nu s-a procedat nici la un program de rotație pe secție având în vedere că era vorba de 7 asistente.
- 4.1.8. Petenta mai arată faptul că numai ea a fost trecută la program de 8 ore, aspect care rezultă și din graficele depuse.
- 4.1.9. Secția OG3 este o secție cu program continuu, programul efectuându-se în ture, singura persoană care lucrează la program de 8 ore fiind asistenta șefă
- 4.1.10. Petenta mai arată faptul că i s-a sugerat că poate lucra la program în ture doar în măsura în care este mutată pe altă secție.
- 4.1.11. Faptul că a semnat de „luare la cunoștință” nu înseamnă că a fost de acord cu schimbarea programului, petenta depunând și o sesizare cu nr. 3146/01.04.2016.
- 4.1.12. Petenta mai arată faptul că lucra pe secția OG3 de 2 ani (ca detașată de pe secția OG 4) tocmai pentru că era absolut necesară prezența unei asistente, iar la data de 30.10.2015 s-a efectuat transferul definitiv al postului de pe OG 3 pe OG 4.
- 4.1.13. Petenta se compară cu cele 7 colege asistent generalist. Petenta arată faptul că cea de-a doua parte reclamată, șeful de secție, a indicat criteriul noului venit pe secție, un criteriu aparent neutru. Un alt criteriu aparent neutru conform celor susținute de către părțile reclamate ar fi acela că transferul postului petentei de pe secția OG 4 pe OG 3 are legătură cu intenția de preluare a blocului operator septic de către Secția OG 3, blocul septic având program 7-15, iar această intenție nu s-a concretizat, Secția OG3 rămânând cu un post în plus.

4.1.14. Petenta mai arată faptul că nu există nici un document medical care să certifice faptul că este necesară o asistentă care să lucreze numai dimineața (7-15) în timp ce toate celelalte 6 să lucreze în ture.

4.1.15. Încă de la angajare petenta și-a desfășurat activitatea în ture 12/24, 12/48. Secția OG 3, are un program continuu programul fiind în ture pentru personalul medical și program de 8 ore zilnic pentru asistenta șefă.

4.1.16. Petenta mai arată faptul că aspectul cel mai grav îl constituie faptul că i se sugerează schimbarea locului de muncă pe altă secție pentru a beneficia de programul de lucru în ture.

### **Sușinerile părții reclamate Spitalul Clinic Obstetrică Ginecologie „Prof. Dr. Panait Sârbu”**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, înregistrat sub nr. 3302/25.05.2016, partea reclamată invocă excepția obiectului vădit nefondat întrucât motivele invocate de către petentă nu îmbracă forma unei discriminări.

4.2.2. Petenta, este angajata spitalului, având funcția de asistent medical, începând cu data de 08.10.2013, aceasta a fost detașată de la secția OG 4, în secția OG 3 pentru o perioadă de 1 an, detașarea fiind prelungită până la data de 31.10.2015. Detașarea petentei la secția OG 3, s-a făcut datorită unei situații conflictuale a petentei cu asistenta șefa de la secția OG 4. În data de 27.09.2013, s-a discutat în Comisia de Disciplină, sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii, formulată de către doamna as. șefa ( OG 4 ) prin referatul nr. 4278/17.09.2013, în care este sesizat faptul că petenta, a părăsit locul de muncă în timpul programului fără anunțarea superiorului ierarhic și fără învoire prealabilă, motiv pentru care a primit avertisment verbal.

4.2.3. În data de 29.10.2015, înainte de expirarea detașării petentei la secția OG 3, s-a analizat în ședința Comitetului Director al spitalului, intenția de preluare de către secția OG 3 a blocului operator septic, cu program de activitate 7-15, în acest scop urmând a se scoate la concurs un post de asistent medical și un post de infirmieră.

4.2.4. Dat fiind faptul că petenta își desfășura activitatea prin detașare de la secția OG 4 la secția OG 3 iar detașarea urma să înceteze, de comun acord s-a hotărât schimbarea locului de muncă al acesteia de la secția OG 4 la secția OG 3 prin Decizia nr. 348/03.11.2015, urmând ca prevederile contractului de muncă nr. 1197/11.08.2003 să rămână valabile. În data de 15.12.2015 personalul medical și auxiliar din secția OG 3, a comunicat conducerii spitalului că nu este de acord cu preluarea blocului operator septic deoarece nu au pregătirea necesară iar personalul existent este insuficient pentru buna desfășurare a activității și acoperirea serviciului de tura, astfel încât secția OG 3 nu a mai preluat blocul operator, iar postul de asistent medical alocat pentru această activitate a rămas în plus.

4.2.5. Potrivit contractului de muncă pe care petenta îl are încheiat cu unitatea, nr. 1197/11.08.2003, durata timpului de lucru este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână. Repartizarea programului de lucru potrivit contractului este de 3 ture. Potrivit punctului b) paragraful H din CIM, programul se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil. Petentei nu i s-a modificat contractul individual de muncă.

4.2.6. În cadrul secției OG 3, activitatea personalului mediu sanitar ( asistenți medicali, moașe ) și a personalului auxiliar sanitar ( infirmiere, îngrijitoare ), se desfășoară în ture de 12/24 ore libere și 8 ore/zi ( interval 7-15 ), graficul fiind stabilit în funcție de necesarul personalului ce trebuie asigurat conform programului de activitate al secției. Postul nou care a fost aprobat pentru activitatea blocului operator septic, care nu a mai fost preluat de secție, este necesar pentru asigurarea activității în intervalul programului de lucru de la ora 7-15, activitatea secției fiind mai intensă în acest interval.

4.2.7. Potrivit Procesului-Verbal nr. 800 din data de 04.02.2014, al ședinței Comitetului Director din cadrul unității, s-a hotărât ca îndrumarea activității din cadrul Camerei de Gardă, să fie preluată de către domnul doctor ....

Având în vedere că postul ocupat de petenta este nou în secția OG 3, fiind solicitat în mod special pentru activitatea blocului operator septic care nu a mai fost preluat și datorită faptului că la Camera de Gardă era temporar lipsa acută de personal, una din asistentele medicale fiind

pensionata iar cealaltă fiind in concediu medical, s-a hotărât delegarea temporara a petentei la acest departament pentru o perioada de 60 de zile incepand cu data de 01.01.2016. Delegarea, fiind o modificare unilaterala a locului de munca al salariatului, pe o perioada determinata de timp, nu presupune nici un acord din partea salariatului, aceasta având la baza tocmai acordul dat la încheierea contractului de munca.

4.2.8. Fata de aceasta delegare, dupa emiterea deciziei, petenta a adus la cunoștința medicului sef de secție, cel de-al doilea reclamat, faptul că va intra în concediu medical dacă se va pune în aplicare această decizie. Astfel, petenta a prezentat Certificat de concediu medical si nu s-a prezentat la serviciu in perioada ianuarie 2016 - martie 2016, iar decizia de delegare nu si-a produs efectele. Petenta nu a efectuat activitate in cadrul departamentului Camera de Garda.

4.2.9. La revenirea acesteia din concediu medical, Consiliul Medical din cadrul unității, s-a intrunit la data de 31.03.2016, si i-au adus la cunoștința petentei, Procesul-Verbal nr. 3135/31.03.2016, prin care s-a hotărât ca aceasta să își desfășoare activitatea în cadrul secției la program de 8 ore sau posibilitatea de a lucra în ture la camera de gardă, unde există un post disponibil.

#### **Punctul de vedere formulat de către cel de-al doilea reclamat ....**

4.3.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă excepția obiectului vădit nefodat. Pe de altă parte petenta „arată că nu cunoaște motivul pentru care reclamatul a început să practice un tratament diferit la adresa sa”. Astfel petenta nu invocă un motiv de discriminare care să se încadreze în prevederile art. 2, alin. 1 din OG 137/2000.

4.3.2. Situația prezentată de către petentă ține de organizarea activității de serviciu.

4.3.3. Partea reclamată arată faptul că este șef de secție la secția OG3 și la departamentul Cameră de Gardă. Începând cu data de 08.10.2013 petenta a fost detașată pe secția OG4 pentru o perioadă de un an, detașarea fiind prelungită până la data de 31.10.2015. Din câte cunoaște reclamatul, detașarea petentei la secția OG 3 s-a realizat datorită unei situații conflictuale dintre petentă și asistenta șefă de la secția OG4.

4.3.4. In data de 29.10.2015, inainte de expirarea detașării petentei la secția OG3, a fost analizata in ședința Comitetului Director al Spitalului intenția de preluare de către secția OG3 a blocului operator septic, cu program de activitate 7-15, in acest scop urmând a se scoate la concurs un post de asistent medical si un post de infirmiera.

4.3.5. Deoarece petenta isi desfasurase activitatea prin detașare de la Secția OG4 la Secția OG 3 iar detașarea acesteia urma sa inceteze, de comun acord s-a hotărât schimbarea locului de munca al acesteia de la secția OG4 la secția OG3 prin Decizia nr.348 din data de 03.11.2015, celelalte prevederi ale contractului de munca nr.1 197/11.08.2003 rămânând valabile.

4.3.6. Astfel, postul suplimentar acordat secției OG3 pentru preluarea blocului operator septic a fost ocupat de petenta iar postul vacant a fost alocat Secției OG4.

4.3.7. In data de 15.12.2015 personalul medical mediu si auxiliar din Secția OG 3, intre care si petenta, a comunicat conducerii spitalului ca nu este de acord cu preluarea blocului operator septic deoarece nu au pregătirea necesara iar personalul existent este insuficient pentru buna desfășurare a activităților si acoperirea serviciului de tura secție si bloc operator septic, astfel încât secția OG3 nu a mai preluat blocul operator, ramând in plus postul de asistent medical alocat pentru aceasta activitate.

4.3.8. Se mai arată faptul că acuzele de discriminare nu sunt fondate deoarece petenta nu a fost discriminata in raport cu ceilalți angajați. Potrivit contractului de munca pe care petenta il are incheiat cu angajatorul, nr.1 197/11.08.2003, durata timpului de lucru este de 8 ore/zi, 40 ore/saptamana. Repartizarea programului de lucru potrivit contractului este de 3 ture. Potrivit punctului b) paragraful H din contract, programul de lucru se poate modifica in condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

4.3.9. Având in vedere dispozițiile contractului individual de munca, semnat si acceptat de către aceasta prin care se menționează in mod expres faptul ca programul de lucru se poate modifica in condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca, arată ca petentei nu i s-a modificat contractul individual de munca.

4.3.10. Fata de afirmația petentei referitoare la "obligarea mea de a lucra la program de 8 ore împotriva voinței mele constituie premisele unei evidente discriminări" arată ca aceasta a fost de acord să lucreze în program de 8 ore/zi, conform contractului individual de muncă, iar programul de lucru nu poate constitui o discriminare în condițiile în care nici măcar nu este invocat vreun motiv de discriminare.

4.3.11. În cadrul Secției OG 3, programul de lucru pe ture de 8 ore se desfășoară într-o singură tură de la ora 7 la ora 15. Există angajați în cadrul Secției OG 3 al căror program de lucru este de 12 ore pe zi urmate de 24 ore libere, posturile fiind ocupate iar personalul având continuitate în activitatea Secției OG3, astfel încât postul noul care a fost aprobat pentru activitatea blocului operator septic ce nu a mai fost preluat de secție nu are necesară asigurarea activității decât în programul de lucru 7-15 când activitatea secției este mai intensă.

4.3.12. Necesarul de personal medical mediu este mai mare în intervalul orar 7-15 în Secția OG3 deoarece în acest interval se efectuează activitate de chiuretaj la cerere.

4.3.13. Având în vedere faptul că postul ocupat de petenta este nou în Secția OG3, fiind solicitat în mod special pentru blocul operator septic care nu a mai fost preluat și datorită faptului că la Camera de Gardă era temporară lipsa acută de personal, una din asistentele medicale fiind pensionată iar cealaltă fiind în concediu medical, s-a hotărât delegarea temporară a petentei la acest departament pentru o perioadă de 60 de zile începând cu data de 01.01.2016.

4.3.15. Fata de această delegare temporară, petenta i-a adus la cunoștința reclamatului, după emiterea deciziei, că va intra în concediu medical dacă se va aplica această măsură, astfel încât aceasta a prezentat Certificat de concediu medical și nu s-a prezentat la serviciu în perioada ianuarie 2016-martie 2016.

4.3.16. Petenta nu a efectuat activitate în departamentul Camera de Gardă unde a fost delegată deoarece, așa cum ne-a informat anterior, "și-a luat concediu medical".

4.3.17. Având în vedere faptul că petentei nu i se poate asigura în cadrul Secției OG3 program de lucru de 8 ore/zi în trei ture, deoarece un asemenea program nu este propriu activității în Secția OG3, i s-a adus la cunoștința acesteia procesul verbal al Consiliului Medical din data de 31.03.2016 prin care s-a hotărât ca aceasta să își desfășoare activitatea în cadrul secției la program de 8 ore sau are posibilitatea de a opta pentru a-și desfășura activitatea în ture la Serviciul Internări unde există un post disponibil.

4.3.18. Chiar și în situația în care s-ar aprecia că a existat o contestare a petentei referitoare la o decizie unilaterală de modificare a contractului individual de muncă, practica judiciară a arătat în ceea ce privește existența discriminării că a contesta "o decizie unilaterală de modificare a contractului individual de muncă nu poate constitui un motiv în săvârșirea unor acte de discriminare așa cum sunt ele definite de art.2 din OG nr.137/2000...", Decizia nr. 1051/04.03.2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

4.3.19. Reclamatul arată faptul că nu are nici o problemă personală cu petenta, i-a acordat acesteia calificative foarte bune la evaluările profesionale și în calitate de medic i-a asigurat acesteia tratamentele necesare ca pacientă, astfel încât nu există o motivație personală pentru care să îi aplic un tratament discriminatoriu. Repartizarea personalului medical în cadrul secției se realizează în funcție de necesarul determinat de dinamica activității și în subsidiar de opțiunile angajaților, urmărind să asigure continuitatea și permanenta acoperirii necesarului de personal pe toate posturile necesare desfășurării activităților în compartimentele pe care le conduce.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra sesizării petentei vizând potențiala sa discriminare și hărțuire în cadrul instituției reclamate.

5.2. **În drept**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce

prevede următoarele: „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.” va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.3. **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.

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

5.5. De altfel, raportat la elementele constitutive ale art. 2 alin.5, mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, i.e. „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Desigur, sintagma „orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire. Or, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul director este de opinie că, ipso facto, împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5.

5.6. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.7. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, **în baza unui criteriu interzis**, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

5.8. Așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petenta a fost discriminată. Mai mult, petentei i s-a solicitat să evedențieze un criteriu anume, criteriul fiind esențial în stabilirea existenței unei fapte de discriminare. În prezenta speță, **Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petenta a fost discriminată**

**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 (lipsă criteriu), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

#### **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 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.**

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

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

Data redactării: 24.10.2016

M/R – T.B./R.B.

**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.