



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 69 din 29.01.2020

Dosar nr.: 649/2019

Petiția nr.: 5408/19.11.2019

Petent:

Reclamat: .– Președintele Consiliului Județean ...

Obiect: presupusa discriminare a petentei prin nementinerea în funcția publică pentru o perioadă de un an.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1. .

Numele și reședința părților reclamate

2. . – Președintele Consiliului Județean ... cu sediul procedural .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta era director general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului ..., fiind numită prin Hotărârea nr. 27/27.03.2013. Prin cererea din data de 25.06.2019 petenta a solicitat președintelui Consiliului Județean ... aprobarea menținerii sale în funcția publică pentru o perioadă de 1 an, începând cu 02.09.2019. Prin adresa din data de 14.08.2019 petenta a fost informată despre neaprobarea cererii sale.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

5. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 22.10.2019. La termenul acordat s-a prezentat petenta, lipsind partea reclamată

6. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentei. Petenta și partea reclamată au formulat concluzii scrise.

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta a deținut funcția de director general al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului ..., fiind numită prin Hotărârea nr. 27/27.03.2013. Prin cererea din data de 25.06.2019 petenta a solicitat președintelui Consiliului Județean să îi aprobe menținerea în funcția publică pentru o perioadă de 1 an, începând cu

02.09.2019. Prin adresa din data de 14.08.2019 petenta a fost informată despre neaprobarea cererii sale.

9. Prin dispoziția nr. 423/26.08.2019 președintele CJ ... a dispus încetarea raportului de serviciu întrucât petenta a întrunit cumulativ vârsta standard și stagiul de cotizare.

10. Ulterior, prin dispoziția nr. 435/02.09.2019 se constată încetarea de drept a raportului de serviciu începând cu data de 02.09.2019, petenta formulând cerere prealabilă. Petenta s-a adresat și instanței cu o cerere de suspendare a deciziei nr. 423/02.09.2019.

11. Petenta arată că partea reclamată ar fi trebuit să țină seama de opțiunea sa, opțiunea femeii fiind obligatorie pentru angajator.

12. Petenta apreciază ca fiind discriminatorii, pe criteriu de gen, emiterea celor două dispoziții, respingerea nemotivată privind menținerea în funcția publică precum și neasumarea directă a respingerii cererii petentei de menținere în funcția publică.

13. Petenta cunoaște prevederile art. 517, alin (1) lit. (d) și alin. (2) care prevăd că raportul de serviciu încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, exceptând situația în care conducătorul autorității sau instituției publice, în mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii condițiilor cumulative, aprobă menținerea în funcția publică deținută, maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Petenta apreciază că și aceste dispoziții legale sunt discriminatorii, normele Uniunii Europene trebuie să fie aplicate cu prioritate.

14. De asemenea sunt aplicabile prevederile Constituției, ale O.G. Nr. 137/2000 precum și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, precum și Directiva 2006/54/54 precum și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

15. Aceste aspecte au fost avute în vedere și de către instanțele din România care au procedat la aplicarea directă a normelor europene înlăturând normele naționale contrare.

16. Prin adresa înregistrată sub nr. 7426/04.12.2019 petenta depune un certificat de grefă a Tribunalului ... care a admis cererea de suspendare a executării dispozițiilor nr. 423/26.08.2019 și 435/02.09.2019 până la pronunțarea instanței de fond obligând reclamatul la cheltuieli de judecată.

Punctul de vedere formulat de către partea reclamată.

17. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită să se admită excepția de necompetență cu privire la înlăturarea consecințelor discriminării și repunerea în situația anterioară, atribute care revin instanței de judecată. De altfel, petenta a formulat o acțiune aflată pe rolul Tribunalului

18. Pe fondul sesizării, partea reclamată solicită să se constate că cele două dispoziții nu constituie acte de discriminare, acestea fiind emise în baza prevederilor legale în vigoare, respectiv prevederile art. 517 din Codul Administrativ, care prevăd încetarea de drept a unui raport juridic de serviciu la împlinirea vârstei standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, prelungirea duratei raportului de serviciu constituind doar o posibilitate a funcționarului public, indiferent de sex, care poate fi dispusă în mod excepțional, fără a constitui o obligație a conducătorului instituției publice.

19. Pretinsa contradicție dintre prevederile art. 517 din Codul Administrativ și reglementările Uniunii Europene la care face referire petenta urmează a fi analizată de către instanța de judecată investită cu acțiunea de suspendare a executării Dispozițiilor privind constatarea încetării de drept a raportului de serviciu al petentei. De altfel în cauză sunt incidente și prevederile Deciziei 997/2008 a Curții Constituționale.

20. Prin concluziile scrise formulate partea reclamată mai arată faptul că cele invocate de către petentă privesc raporturi de drept asupra cărora C.N.C.D. nu se poate pronunța iar pe de altă parte, sunt reclamate în concret două acte administrative, acestea neputând avea caracter discriminatoriu atâta timp cât au fost emise în considerarea unor prevederi legale (art. 517 din O.G. 57/2019 – Codul Administrativ), general aplicabile și obligatorii pentru toate categoriile de persoane cu statut de funcționar public sau asimilate.

21. Art. 517 instituie regula generală privind încetarea de drept și o excepție de la regula generală, pentru situații cu caracter excepțional și condiționat de aprobarea cererii care să justifice menținerea în funcția publică a solicitantului.

22. Pe de altă parte petenta ar face confuzie între situația încetării de drept a raportului de serviciu și situațiile în care raportul de serviciu ar înceta din motive care ar avea drept cauză inițiativa autorității publice.

23. Din aceste rațiuni și în vederea prevenirii unei discriminări negative, legiuitorul instituie prin norma alineatului 2 al art. 517 din OUG 57/2019, fără intenția anihilării voinței autorității publice respectiv a prerogativei exclusive a acesteia de apreciere și exprimare a acordului sub aspectul constatării excepționalității ce ar justifica o soluție contrară încetării de drept a unui raport de serviciu, situația posibilității aprobării în mod excepțional a continuității unui raport de serviciu pentru cazul împlinirii vârstei de pensionare și a stagiului minim de cotizare. Astfel, petenta ar fi trebuit să facă dovada împrejurării excepționale care ar justifica aprobarea de către conducătorul autorității publice coordonatoare, a menținerii în funcția publică și peste vârsta standard de pensionare. Din punct de vedere al dispozițiilor legale și raportat la prevederile Codului administrativ, se atribuie caracter excepțional acelor împrejurări asociate unei stări de război, calamitate, criză economică ș.a.m.d. care ar justifica aprobarea unui raport de serviciu peste dispoziția legală a încetării de drept. Petenta nu ar făcut dovada existenței unei astfel de împrejurări motiv pentru care ceea ce este reglementat cu titlu excepțional urmează a-și găsi aplicabilitatea strict și limitat doar la situațiile ce justifică excepționalul. Astfel, menținerea în funcția publică peste vârsta standard de pensionare este condiționată de existența împrejurării excepționale ce ar justifica măsura menținerii în funcția publică pe considerentul art. 517 alin. 2 și sub condiția aprobării autorității publice pentru motive care justifică excepționalul situației.

24. Astfel:

- lipsa împrejurării excepționale de natură să justifice o menținere în funcția publică peste norma imperativă a încetării de drept a raportului de serviciu în condițiile art. 517 alin. 1 lit. d), aspect dezvoltat în cuprinsul întâmpinării, cu ocazia stabilirii stării de fapt și de drept în emiterea actelor atacate, astfel că nu mai revenim asupra-i. De asemenea, norma nu face diferențiere între persoană de gen feminin, respectiv persoană de gen masculin, în ceea ce privește existența împrejurării excepționale ce ar justifica menținerea în funcție, astfel încât ea se aplică în mod unitar și absolut ambelor categorii de persoane. În acest mod, scopul legii este realizat fără crearea premiselor unei discriminări;
- faptul că legiuitorul este cel care stabilește diferențiat vârsta standard de pensionare pentru femei, respectiv bărbați. Pe de altă parte, dată fiind neîndeplinirea condiției impuse prin alineatul 2 al art. 517 din OUG 57/2019 și norma art. 118 alin 1¹ din L. 263/2010, rezultă, per a contrario, că menținerea în funcția publică în lipsa caracterului excepțional al situației justificative menținerii peste încetarea de drept a raportului de serviciu echivalează cu o dispunere peste și împotriva normei ce consfințește dreptul la pensie. Ori, acest fapt nu poate fi acceptat în lipsa situației justificative care să susțină solicitarea petentei pe criteriul situației excepționale. Mai mult, potrivit normei stabilită prin art. 118 alin 1¹, nu este admisă cumularea veniturilor din pensie cu veniturile obținute din exercitarea activității de funcționar public, fapt ce

conduce la concluzia ca reclamanta nu poate cumula calitatea de funcționar public și cea de pensionar.

25. Apreciază, că o soluție contrară celor ce se desprind din analiza textelor invocate este de natură să încalce rolul autorității publice în ceea ce privește puterea decizională sub desfășurării activității sale inclusiv principiul separației puterilor în stat, art. 1 alin. 4 din Constituția României. Cu privire la invocarea Directivei 2006/54/CE, aceasta se referă la concedierea femeii, în speța de față încetarea raportului de serviciu are altă cauză și anume, încetarea de drept și nu la voința autorității publice care transpune o dispoziție normativă imperativă. Cu privire la jurisprudența CJUE aceasta se referă de asemenea la concediere.

VI. Motivele de fapt și de drept

26. **În fapt**, Colegiul director reține că pententei i s-a refuzat de către angajator menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

27. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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

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

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

30. În speța de față, Colegiul director reține criteriile vârstei și cea a genului.

31. Conform art. 7 lit. (a) din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

„constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;...”

32. 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, 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).

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

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

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

(origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

36. Principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază a oricărei democrații. Convenția Europeană a Drepturilor Omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14 iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. Până în anul 2000, în jurul interzicerii discriminării de sex s-a dezvoltat întreaga legislație și jurisprudență la nivelul Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării, extinzându-se la alte criterii, cum ar fi etnie, dizabilitate, orientare sexuală, credință. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe valoarea respectării egalității, valoare comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin **egalitatea între femei și bărbați**. Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că “egalitatea între **femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ce privește încadrarea în muncă, muncă și renumerare.**” Principiul egalității între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, **constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane** ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului dar și de Constituția României din 2003. Sexul apare expres în art. 4 alin. (2) din Constituția României din 2003 ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Articolul 16 alin. (1) și (2) din Constituția României din 2003 consacră egalitatea în drepturi iar alin. (3) al aceluiași articol garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile și militare.

37. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România au analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când a fost în vigoare art. 41 alin.(2) din Legea nr.19 din 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale care a stabilit o vârstă de pensionare de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Astfel, prin Sentința Civilă nr.131/9 februarie 2009 Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național “Alexandru Papiu Ilarian”, în contradictoriu cu pârâții unitate școlară, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îi obligă să recunoască dreptul la muncă a reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 63 de ani prevăzute pentru femei, similar bărbaților, până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Pentru a pronunța această sentință pe fondul cauzei, instanța reține că “instituirea cu caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați (n. 60 de ani pentru femei – 65 de ani pentru bărbați prin art. 41 alin. 2 din Legea nr. 19/2000) este discriminatorie, fiind contrară principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție”. În dreptul intern, instanța a apreciat că s-au încălcat prevederile art. 7 lit. a) și lit. g), art. 9 alin. (1) lit. a) și lit. e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art.13 din O.U.G. nr. 67/2007 act normativ care oferă posibilitatea angajaților să opteze pentru a se pensiona, fie la vârsta standard prevăzută de Legea nr.19/2000 pentru femei, ca fiind vârsta mai mică de pensionare, fie la vârsta standard prevăzută de aceeași lege pentru bărbați, care este mai mare.

38. 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. 137/2000, 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.

39. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare.

40. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate a femeilor, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petenta consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este faptul că este femeie precum și vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentei încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă și aprobarea cererii de menținere în activitate a altor salariați, din alte județe, a avut la bază vârsta, respectiv genul/sexul acesteia. Colegiul director consideră că prin încetarea contractului de muncă al petentei este încălcat dreptul la muncă al acesteia.

41. Colegiul director constată că din lipsa unor acțiuni și măsuri concrete pentru respectarea egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie au fost produse efectele discriminatorii.

42. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

43. De asemenea, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzată partea reclamată și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale, în consecință, dispune sancționarea părții reclamate cu *avertisment*, ținând cont de faptul că petenta și-a reluat activitatea.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit **art. 2, alin. (1) și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Aplicarea sancțiunii avertismentului;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu e cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 19.02.2020 au fost: DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 25.03.2020
Redactată și motivată T.S./R.B*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.