



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 302
din 10.11.2010

Dosar nr:85/2010

Petiția nr: 1870/09.03.2010

Petent: D A V

Obiect: tratament diferit prin neacordarea retribuției de 100% din salariu din cauza stării de graviditate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. D A V

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. S.C. Terapia S.A., sediu loc. Cluj Napoca, str. Fabricii, nr. 124, județ Cluj

II. Citarea părților

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.

Prin adresa înregistrată cu nr. 2211 din 19.03.2010 Colegiul Director al CNCD a citat petenta d-na D A V în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr. 2212 din 19.03.2010 Colegiul Director al CNCD a citat S.C. Terapia S.A prin reprezentant în vederea audierii.

Audierea părților a avut loc la data de 22.04.2009, ora 9.30, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

La termenul stabilit de Consiliu s-a prezentat reclamatul.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Petenta încadrată pe postul de reprezentant medical Divizia Cardio 1 zona 4 în cadrul S.C. Terapia S.A., sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că a fost trimisă în șomaj tehnic și a fost retribuită cu 75% nu cu 100% din cauza stării de graviditate.

În perioada 14.01.2010 - 25.01.2010 angajatorul a luat decizia de a întrerupe activitatea (șomaj tehnic) la un nr. de 53 de salariați din cadrul Departamentului comercial din care făcea parte și petenta. Petenta menționează Protocolul Comisiei



Paritare din data de 10 ianuarie 2010 care la art. 1 prevede, *"salariaților li se acordă printre altele, următoarele facilități: plata salariului de încadrare în proporție de 100% și tichete de masă"*.

Conform legii, la data de 20 ianuarie 2010 petenta a înștiințat angajatorul că este însărcinată.

În perioada 9-13 februarie 2010 s-a organizat o ședință cu toate diviziile de promovare, ședința la care a fost singura care nu a fost convocată fapt pentru care consideră că a fost discriminată și hărțuită moral la locul de muncă, deoarece trebuia să participe la această ședință și să fie informată la fel ca ceilalți colegi care au fost prezenți.

În data de 12 februarie 2010 a fost programată la medicul de medicina muncii pentru evaluarea riscului la locul de muncă conform art. 5 din OUG 96/2003 care în raportul de evaluare menționează la pct. 1 (b) riscul de accidente rutiere ca și condiții periculoase pentru sănătatea petentei și a fătului, iar la pct. 2 (c) recomandă reducerea timpului de muncă cu ¼ fără modificarea veniturilor salariale conform OUG 96/2003. Tot în data de 12 februarie 2010 a primit prin curierat rapid de la angajator o decizie prin care i se comunică că, începând cu data de 15 februarie 2010 și până în data de 31 mai 2010 i se suspendă activitatea (șomaj tehnic) cu mențiunea că nu i se suspendă contractul individual de muncă și va fi salarizată cu 75% din salariul de bază conform art. 9 din Regulamentul Cadru articol invocat în Decizia 2824/2010, art. ce prevede: *"În situația în care activitatea în societate din motive obiective, nu se poate desfășura în condiții normale la întreaga capacitatea sau apar împrejurări de natură să întrerupă activitatea personalul va fi salarizat cu 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat"*

În Protocolul Comisiei Paritare din data de 10 februarie 2010 la art. 4 se menționează că pe acea perioadă va fi retribuită cu 75% din salariul de încadrare.

Petenta precizează că este singura din divizie și singura din toate diviziile de promovare care se află într-o astfel de situație și invocă art.10, alin 2 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați care prevede:

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Petenta consideră că situația actuală s-a datorat stării în care se află și pentru care i se aplică un tratament mai puțin favorabil în special prin diminuarea veniturilor salariale care o vor afecta pe perioada de șomaj tehnic inclusiv pe perioada de 2 ani când indemnizația de 85% (concediu de creșterea copilului până la 2 ani) deoarece se va calcula pe această perioadă din 75%, și în consecință îi vor fi diminuate serios veniturile la care ar avea dreptul. Prin Protocolul Comisiei Paritare din data de 10.01.2010 s-a hotărât pentru un nr. de 53 de salariați acordarea unei retribuii de 100% și tichete de masă, iar prin Protocolul Comisiei Paritare din data de 10.02.2010 s-a hotărât pentru un singur angajat acordarea unei retribuii de doar 75%, lucru pe care petenta îl consideră o discriminare și o discreditare gravă.

Petenta a exprimat în scris dezacordul cu privire la decizia nr. 2824/2010 prin care îi sunt încălcate drepturile ca femeie însărcinată prevăzute de OUG 96/2003 și faptul că prin scoaterea din câmpul muncii nu i s-a respectat recomandarea medicului de medicina muncii prin scoaterea din câmpul muncii. Petenta consideră că scoaterea din câmpul muncii s-a făcut în mod abuziv fără a se respecta prevederile legale și



anume, că drepturile sale salariale sunt evidențiate în art. 53 alin. 1 din Codul Muncii care prevede: „(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o **indemnizație**, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității. Ceea ce nu înțelege petenta este faptul că ce se prevede în Decizie și ceea ce se prevede în răspunsul dat de angajator deoarece în Decizie se invocă art.9 din Regulamentul Cadru unde au spus în mod expres că va fi salarizată iar în răspuns s-a invocat art. 53 alin din Codul Muncii unde se prevede în mod expres că va fi indemnizată din fondul de salarii, însă între salariu și indemnizație sunt anumite diferențe. Mai mult, de la data înștiințării angajatorului că este însărcinată, petenta nu a primit niciun fel de informație nici scris nici verbal, legat de activitatea pe care ar trebui să o desfășoare.

Petenta consideră această acțiune a societății ca pe un atac asupra drepturilor salariale gravide, ca pe o discriminare și ca pe o încercare de intimidare și de înlăturare din cadrul societății.

Susținerile S.C Terapia S.A

Prin adresa nr. 3073 din 21.04.2010 S.C. Terapia S.A solicită constatarea cererii petentei ca fiind neîntemeiată și nedovedită, faptele sesizate neîntâlnind sub incidența dispozițiilor O.G. 137/2000 republicată.

Referitor la primul aspect reclamatul susține că Decizia întreruperii temporare a activității a fost luată în mod realist și transparent ocazie cu care comisia paritară la nivel de societate a semnat Protocolul comisiei paritare la 10.ianuarie 2010. Prin acest Protocol Sindicatul în calitate de reprezentant legal al intereselor salariaților a recunoscut atât veridicitatea cauzelor care a determinat desființarea locurilor de muncă cât și necesitatea concedierii salariaților ale căror locuri de muncă au fost desființate.

În ceea ce privește al doilea aspect reclamatul susține că petenta nu a fost convocată la ședința din data de 09.02.2010 din următoarele considerente:

- petenta era însărcinată figurând deja în evidențele societății, ședința a avut loc la Covasna ceea ce însemna ca petenta să parcurgă distanța dus-întors, de la Timișoara la Covasna, iar în raportul de evaluare întocmit de medicul de medicina muncii rezultă că petenta avea consemnat riscul de accidente rutiere. Reclamatul susține că din considerentele arătate mai sus, nu a convocat salariale însărcinate.

De asemenea, în ceea ce privește păstrarea salariului de încadrare pe baza recomandării medicului de medicina muncii, reclamatul susține că avea obligația de a ține cont de recomandarea medicului de medicina muncii, numai în cazul în care salariale se află la locul de muncă potrivit art. 2 lit. a, art.5, art.7, art.9, art.12, art.14 și art.15 din OUG 96/2003 și potrivit art. 52 și art.53 din codul muncii.

Referitor la susținerea petentei că este discriminată și discreditată prin faptul că a fost plătită pe perioada întreruperii perioadei temporare a activității cu 75% în conf. cu disp. art. 53 alin 1 din codul muncii, reclamatul susține că din data de 15. 02. 2010, dată ce corespunde cu întreruperea temporară a activității, petenta s-a aflat în concediu medical în perioadele: 22-26 martie 2010 pentru care a primit suma brută de 547 lei,



sumă ce reprezintă 85% din media veniturilor de pe ultimele 6 luni; 12-23 aprilie 2010 pentru care urma să beneficieze de 75% din media veniturilor realizate pe ultimele 6 luni.

În ceea ce privește acordarea tichetelor de masă, potrivit disp. art. 5 alin 2 și art. 6 alin 1 care prevăd ca tichetele de masă se acordă numai în cazul în care salariatul se află la locul de muncă.

Astfel, reclamatul solicită respingerea cererii petentei pentru faptul că aceasta se află în litigiu cu societatea contestând măsura întreruperii temporare a activității.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, petenta consideră că este discriminată la locul de muncă din cauza stării de graviditate.

În drept, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența 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 public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei 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;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;

Potrivit art 10 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați “(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Este interzis să se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament ca nu va rămâne însărcinată sau ca nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se afla în concediu de maternitate;
- b) angajatul se afla în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.



(6) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Examinând sesizarea și dispozițiile legale incidente, Colegiul director reține că petenta consideră că este discriminată din cauza stării de graviditate, apreciind că a fost tratată diferit față de colegi din cauza stării de graviditate.

În analiza cauzei, Colegiul director a stabilit că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului 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*”. Curtea 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).

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

Conform Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001**) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de salariați determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește salarizarea acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „*Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări*.” (**Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale**).

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.

Starea de graviditate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne (**Legea 202/2002, O.U.G. nr. 96/2003**), reprezintă o



situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv.

Astfel, Colegiul Director reține că, în cazul de față, criteriul diferențierii este starea de graviditate a petentei și că dreptul încălcat este dreptul la muncă.

Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003 angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți salariați decât cu acordul acesteia. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

Salariata gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist care să îi ateste această stare.

Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

Întrucât este interzisă modificarea contractului de muncă în perioada sarcinii, nu poate exista o justificare obiectivă privind faptele invocate în petiție.

Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”; **Directiva 2000/78**, art. 10; **Directiva Consiliului 2000/43/CE**: art. 8: „Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».”).



Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000).

Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un applicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

Reclamații nu au făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea de graviditate a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Colegiul Director reține că petenta invocă un tratament mai puțin favorabil în comparație cu ceilalți salariați/colegi prin emiterea a două decizii la scurt timp una de cealaltă, în prima decizie acordându-se pentru un nr. de 53 de salariați plata salariului de încadrare în proporție de 100% și tichete de masă, iar pentru un singur salariat respectiv petenta, prin a doua decizie s-a hotărât acordarea unei retribuiții de 75% și fără tichete de masă. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul Director reține că de la momentul la care a anunțat că este însărcinată angajatorul a început să dispună tot felul de măsuri asupra sa, presiuni care au culminat cu suspendarea activității prin nerespectarea etapelor din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat Colegiul reține că petentei i-a fost aplicat un tratament diferit față de ceilalți angajați din societate, tratament ce rezultă din deciziile diferite luate la un interval foarte scurt de către conducerea S.C. TERAPIA S.A. prin suspendarea activității și retribuirea doar pentru un singur angajat, respectiv petenta, cu o retribuire de 75% comparativ cu angajații/colegii acesteia care au beneficiat de o retribuire de 100% și bonuri de masă, față de petentă care era însărcinată. Colegiul constată că prin acest tratament diferențiat, aplicat de către angajator, petenta a fost supusă pe de-o parte la un tratament degradant, ostil, iar pe



de altă parte i-au fost diminuate veniturile salariale prin suspendarea activității (șomaj tehnic), și modificarea contractului de muncă, din cauza stării de graviditate.

Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director a constatat că limitarea accesului la un loc de muncă pentru o femeie gravidă are o gravitate deosebită, modificarea contractului de muncă în această situație afectând, pe termen lung, o familie întreagă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 2 și art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu **unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. constatarea faptei de discriminare săvârșită de S.C. Terapia S.A prin trimiterea în șomaj tehnic cu 75% a petentei D A V , potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. sancționarea S.C. Terapia S.A cu avertisment, în baza prevederilor art. 6, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. se va comunica părților hotărârea Colegiului director, potrivit art. 20, alin. 8 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

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

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Vicepreședinte



GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

VLAȘ Claudia Sorina - Membru

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.

