



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 420
din 30.07.2014

Dosar nr.: 190/2014

Petiția nr.: 2005/20.03.2014

Petent: T C

Reclamați: C M

C T

Obiect: Discriminarea din partea părților reclamate pe criteriu de maternitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și adresa petentei

I.1.1. T C, Sector 3

I.2. Numele și domiciliul ales al reclamatului

I.2.1. C M, Bucuresti

I.2.2. C T, Bucuresti.

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petenta arată că a fost discriminată de către părțile reclamate, criteriul fiind starea sa de graviditate. În fapt, petenta s-a angajat în anul 2013 la Institutul Marius Nasta, ca psiholog, lucrând în cadrul programului „Stop Fumat”, în cadrul subprogramului de combatere a consumului de tutun, angajarea sa făcându-se pe durată determinată. Angajatorul nu a dorit să mai prelungească contractul, aspect apreciat de către petentă ca discriminatoriu, din probatoriul administrat nereieșind faptul că ar fi înștiințat angajatorul.

Pe de altă parte apreciază faptul că nu s-a respectat confidențialitatea diagnosticului său, reclamata C afirmând „domnișoara este cunoscută cu antecedente psihiatrice”. Afirmatia a fost făcută în fața directorului institutului.

Un alt aspect ar fi cel al victimizării sale de către angajator, apreciind faptul că tratamentul advers, respectiv neprelungirea contractului său de muncă, a venit ca urmare a faptului că a sesizat conducerii o serie de nereguli din serviciu.

Petenta mai apreciază faptul că neprelungirea contractului său de muncă s-ar fi datorat și faptului că s-a înscris la master.

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. Părțile au fost citate pentru data de 29.04.2014 prin adresa nr. 2005/31.03.2014, respectiv adresele nr. 2290/31.03.2014.

3.3. La termenul acordat se prezintă părțile.

3.4. Reclamatele depun înscrisul intitulat Notă scrisă, document înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3001/29.04.2014, respectiv 3002/29.04.2014.

3.5. Înscrisurile depuse au fost comunicate petentei prin adresa nr. 3311/12.05.2014, fiindu-i acordat un termen pentru a depune concluzii scrise.

3.6. Prin adresa nr. 3562/21.05.2014, petenta formulează concluzii scrise.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Prin sesizarea făcută, petenta arată că a fost discriminată de către părțile reclamate, criteriul fiind starea sa de graviditate. În fapt, petenta s-a angajat în anul 2013, prin concurs, la Institutul Marius Nasta, ca psiholog, lucrând în cadrul programului „Stop Fumat”, în cadrul subprogramului de combatere a consumului de tutun, angajarea sa făcându-se pe durată determinată.

4.1.2. Petenta arată faptul că prima reclamată nu a întrebat-o ce cunoștințe are fiind interesată despre intențiile petentei de a rămâne însărcinată.

4.1.3. Al doilea motiv pentru care petenta crede că nu i s-a prelungit contractul este reprezentat de faptul că a dorit să își continue formarea în acest sens fiind înscrisă la masterul de psihologie clinică. În contract se stipula că prezența este obligatorie însă programul petentei era în ture, aceasta lucrând doar după-amiaza. Pentru aceste considerente a solicitat inversarea turelor însă nu a găsit înțelegere din partea superiorilor săi fiind nevoită să se adreseze șefei R.U.N.O.S. care a dispus modificarea turelor fiind astfel posibil ca petenta să lucreze o săptămână dimineața și o săptămână în tura de după-amiază.

4.1.4. Din acest moment apreciază petenta că ar fi început șicanele: găsea ușa închisă la birou, erau ascunse telefoanele de serviciu, totul culminând cu concedierea sa, respectiv neprelungirea contractului de muncă.

4.1.5. Petenta a adus la cunoștința reclamatelor aspectele semnalate iar acestea nu au luat nici o măsură.

4.1.6. Văzând faptul că acestea nu iau nici o atitudine s-a adresat doamnei G P. Aceasta a fost informată de către prima reclamată că „domnișoara (petenta) este cunoscută cu antecedente psihiatrice”. Apreciază faptul că dezvăluirea unor astfel de aspecte ar încălca deontologia medicală, prima reclamată fiind medic.

4.1.7. Ulterior s-a adresat managerului institutului care nu a răspuns solicitării sale.

4.1.8. Odată cu schimbarea lacătului nu a mai putut merge la serviciu. A fost informată în mod tendențios că programul a fost desființat în anul 2014, încetarea contractului de muncă fiind valabilă și pentru fostele sale colege. Petenta cunoaște faptul că afirmațiile nu se confirmă întrucât fostele sale colege lucrează în continuare.

4.1.9. Totodată petenta nu înțelege de ce i s-a încheiat un contract muncă pe perioadă determinată nefiind vorba de o muncă sezonieră.

4.1.10. Prin concluziile scrise petenta reiterează aspectele semnalate în petiție respectiv faptul că tratamentul advers la care a fost supusă a venit ca urmare a faptului că a semnalat conducerii o serie de nereguli existente

4.1.11. Mai arată petenta faptul că programarea concediilor s-a făcut în scris, în luna ianuarie, în acel moment neștiind când vor fi programate examenele din vara, de la cursul de master la care s-a înscris. De altfel apreciază că înscrierea la cursul acesta a condus la refuzul de a i se prelungi contractul de muncă, ulterior absolvirii urmând să fie mai pregătită decât colegele sale.

4.1.12. Cu privire la susținerile primei părți reclamate care susține că a acordat concediu post natal uneia dintre colegele sale, petenta arată faptul că aceasta nu a dat naștere nici unui copil, cei doi copii pe care îi are fiind adoptați.

4.1.13. Petenta nu înțelege nici de ce biroul registratoarei este mereu închis, apreciind faptul că biroul a început să fie încuiat abia după ce a reclamat neregulile din cadrul programului.

4.1.14. Mai subliniază diferența de tratament dintre ea și colega sa L.F. căreia i se permitea să facă consiliere pe firma deținută în timp ce petentei nu îi era permis să ofere consiliere.

4.1.15. Referitor la cea de a doua reclamată, petenta reclamă faptul că ar fi făcut afirmații referitoare la starea sa de sănătate, respectiv probleme psihiatrice.

4.1.16. De asemenea a rugat-o să i se permită schimbarea turelor însă cea de-a doua reclamată a ignorat total solicitarea sa.

4.1.17 Acestei reclamate petenta îi reproșează tratamentul preferențial pentru una dintre angajate.

Sustinerile părții reclamate M C.

4.2.1. Prin susținerile orale și notele scrise prezentate (înregistrate sub nr. 3002/29.04.2014) reclamata arată faptul că relația sa contractuală cu Institutul a început în anul 2003. Odată cu înființarea Unității de Asistență tehnică și Management, prin Ordinul nr. 422/29.03.2013, rolul de coordonator al programului a fost luat de către CT (a doua reclamată).

4.2.2 În calitatea de coordonator al programului avută până la aceea dată, în luna noiembrie 2012 a demarat procedura legală necesară pentru angajarea unui psiholog care să răspundă la Tel Verde arătând faptul că aspectele juridice legate de procesul de angajare (tipul de contract de muncă, procedura de angajare) nu intră în atribuțiile sale de serviciu fiind a celor de la Serviciul Resurse Umane.

4.2.3. Procedura de angajare pentru 3 persoane s-a derulat în condiții similare, cele trei posturi fiind pe o perioadă de 1 an întrucât finanțarea programelor se face anual.

4.2.4. Acest aspect a fost cunoscut de către petentă, cunoscând faptul că respectivul contract s-a încheiat pe perioadă de 1 an. Așadar nu se poate vorbi de concediere în cazul petentei ci de încetarea contractului de muncă.

4.2.5. Reclamata arată faptul că nu a existat nici un fel de tratament discriminatoriu legat de procedura de încheiere, modificare, suspendare ori a modificării raporturilor de muncă.

4.2.6. Cu privire la presupusele afirmații legate de o afecțiune psihică a petentei, reclamata arată că nu ar fi cunoscut că petenta ar fi avut vreun diagnostic de boală, adevărul medicală confirmând că este clinic sănătoasă.

4.2.7. Cu privire la încălcarea dreptului la petiționare, la libertatea de expresie și dreptul de aderare la sindicat, reclamata arată că nu i s-a încălcat petentei nici un drept, stând dovadă petițiile adresate conducerii Institutului.

4.2.8. Nu se poate reține nici aspectul încălcării dreptului la formare continuă, reclamata arătând faptul că a sprijinit-o în dorința sa de dezvoltare profesională. În scopul perfecționării sale i-a facilitat participarea la un proiect educațional privind descurajarea fumatului în rândul adolescenților „Ask Me”. Totodată a putut participa la cursul de perfecționare profesională privind tratamentul tabagismului, organizat de către institut.

4.2.9. Pe de altă parte, schimbarea turelor și programarea concediilor pentru ca petenta să se dezvolte profesional arată faptul că a fost susținută în demersurile sale.

4.2.10. Chiar de la angajare i s-a adus la cunoștință faptul că există o infirmieră care vine să facă curățenie săptămânal, pe parcursul săptămânii revenind personalului, 2 psihologi și un registrator, datorită de a menține curățenia. Cabinetul reclamatei se află în alt corp de clădire, curățenia fiind asigurată de personal de specialitate și nu de personalul Tel Verde.

4.2.11. Cu privire la acuzația petentei potrivit căreia nu i s-a mai încheiat un nou contract de muncă pentru că ar fi fost însărcinată, reclamata arată faptul că nici ea și nici conducerea nu au fost informate – formal sau informal – despre o sarcină a petentei. În cadrul institutului starea de graviditate nu a fost o problemă, una dintre colegile petentei beneficiind de concediu post-natal.

4.2.12. Cu privire la șicanele la care ar fi fost supusă, respectiv încuierea unui telefon de serviciu în biroul registratură se arată faptul că persoana responsabilă și-a recunoscut vina și a fost vorba despre un singur incident.

4.2.13. Schimbarea lacătului nu are nici o legătură cu persoana petentei fiind necesară înlocuirea lui întrucât se blocase. Deoarece petenta a fost în concediu în ultima săptămână a lunii decembrie nu a cunoscut acest aspect.

4.2.14. Contractul de muncă al petentei cât și al colegelor sale a încetat în decembrie 2013. Referitor la colega petentei, tot psiholog, reclamata arată faptul că programul este în derulare, însă nu mai există contract de muncă încheiat cu psihologul. În prezent cei doi psihologi lucrează cu contract de prestări servicii, ca și PFI (L și B). Pentru a lucra ca PFI este necesară înscrierea în Colegiul Psihologilor precum și efectuarea demersurilor pentru a putea lucra ca PFI – într-una din formele de exercitare a profesiei de psiholog: (cabinet individual, cabinet asociat, societate civilă profesională, structura de psihologie)

Sușinerile celei de-a doua reclamate, C T.

4.3.1. Cea de-a a doua reclamată arată faptul că activitatea la actualul loc de muncă a început din anul 2013, luna aprilie. Contractul de muncă este unul pe perioadă determinată cu o durată de 4 ore.

4.3.2. Petenta era deja angajată la data la care reclamata a preluat activitatea de coordonare a Subprogramului Național de Prevenire și Combatere a Consumului de Tutun.

4.3.3. Cu privire la primul punct al petiției, respectiv nerespectarea confidențialității diagnosticului, petenta nu s-a aflat niciodată în relație medic-pacient cu reclamata. Pe de altă parte lipsesc atât elementele actului medical în sine, relația medic-pacient iar petenta nu a avut nici un diagnostic de boală care să fi dus la discriminarea pacientei. Referirea la cazuistica CNCD, respectiv la un copil bolnav de ADHD al cărui diagnostic ar fi fost dezvăluit în cadrul unei ședințe la școală, nu are nici o relevanță în acest caz, petenta fiind un adult sănătos, cu o adeverință care demonstrează acest aspect.

4.3.4. Referitor la dreptul de a petiționa, chiar petenta a depus la dosar copii ale petițiilor formulate, dreptul său de a sesiza aspectele care o nemulțumeau nefiind restricționat în nici un fel .

4.3.5. Cu privire la dreptul său de a continua formarea profesională, nici acest aspect nu se confirmă, petenta fiind înscrisă la un master la Universitatea Hyperion, început în anul 2013 care urma să se finalizeze în anul 2014. Reclamata a aflat de acest aspect la sedința lunară cu angajatele fiind somată de către petentă să schimbe turele astfel încât să poată alterna turele de dimineață cu cele de după-amiază. Din luna octombrie s-a procedat la schimbarea turelor pentru ca petenta să poată să participe la cursuri.

4.3.6. De asemenea reclamata arată faptul că i-a aprobat să își ia concediu în luna octombrie cât și în luna decembrie. Pentru luna decembrie i s-a acordat concediu preferențial fiind înlocuită de către petentă și de către alte două colege pentru a fi asigurată activitatea pe parcursul celor 2 ture a câte 8 ore.

4.2.7. Cu privire la acuzele legate de faptul că nu a fost informată despre durata contractului, reclamata arată faptul că petenta era deja angajată a institutului cunoscând durata contractului său. Petenta i-a mai solicitat reclamatei să o ajute să obțină un contract pe perioadă nedeterminată însă reclamata a informat-o despre faptul că este necesar să existe un post liber, pentru a fi încheiat un contract pe perioadă nedeterminată.

4.2.8. Tot personalul angajat are același tip de contract pe perioadă determinată neputându-se vorbi de o discriminare a petentei.

4.2.9. În luna decembrie 2013, reclamata a fost sunată de către petentă cu solicitarea de a urgenta evaluarea pentru activitatea din 2013 pentru a-și lua banii și fișa de lichidare, având promisiuni pentru un alt loc de muncă.

4.2.10. În încheiere, reclamata arată faptul că nu are atribuții legale în procesul de angajare a personalului.

4.2.11. De asemenea invocă lipsa calității procesuale pasive

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține tratamentul aplicat petentei de către fostul și actualul Coordonator al Subprogramului Național de Prevenire și Combatere a Consumului de Tutun.

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(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.*

5.3. Prezentă în ședința de audieri din data de 29.04.2014, cea de a doua reclamată a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive, motiat de faptul că petenta era deja angajată a Institutului Marius Nasta iar pe de altă parte nu avea nici un fel de atribuții privind angajarea personalului.

5.4. Colegiul, analizând excepția invocată urmează a o admite și a analiza fondul petiției formulate cu privire la faptele imputate primei reclamate.

5.5. Astfel Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța asupra situației semnalate, urmând a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare.

5.6. 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 strânsă legătură 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, republicată.

5.7. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 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, boală 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”.

5.8. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.10. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 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. 137/2000. 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.

5.11. Cu privire la criteriul de discriminare invocat de către petentă, colegiul nu poate reține starea de graviditate a petentei ca un criteriu de discriminare. Prin petiția formulată, petenta a arătat faptul că neprelungirea/neîncheierea unui nou contract de muncă cu Institutul Marius Nasta s-ar datora stării sale de graviditate. Din documentele depuse, din susținerile petentei și ale părții reclamate a reieșit faptul că petenta nu a informat în nici un moment (formal sau informal) angajatorul despre faptul că ar fi însărcinată. Practic au existat doar temerile petentei legate de susținerile colegelor sale despre o fostă colegă căreia nu i-a prelungit contractul de muncă pe motivul că ar fi rămas însărcinată.

5.12. La fila 18 din dosar există un bilet de trimitere emis de către medicul de familie către specialitatea obstetrică ginecologie (din data de 31.01. 20__ ilizibil) în care se specifică ca diagnostic menoragia, polimenoragia și metroragia) cu alte diagnostice cunoscute sarcină extrauterină. Părțile reclamate prezente în data de 29.04.2014 la sediul CNCD au afirmat că nu au cunoștință de faptul că petenta ar fi fost însărcinată și nici petenta nu a revenit asupra acestui aspect cu lămuriri din care să reiasă perioada în care ar fi fost însărcinată și faptul că angajatorul/coordonatorul programului ar fi avut cunoștință de starea sa de graviditate, existând doar susținerile petentei din petiția inițială.

5.13. Cu privire la nerespectarea diagnosticului său, ce de-a doua parte reclamată – actualul coordonator al programului, exprimându-se „domnișoara este cunoscută cu antecedente psihiatrice”, într-o discuție telefonică purtată cu o terță persoană (respectiv G. P) în biroul căreia se afla petenta, se retin susținerile părții reclamate care arată faptul că nu are cunoștință că petenta ar fi suferit de vreo boală cu atât mai mult cu cât mai mult cu cât la dosarul său de angajare există o adevăriniță emisă de un medicul psihiatru F T în care se specifică faptul că petenta este sănătoasă clinic. Partea reclamată arată faptul că nu a susținut așa ceva, neputându-se reține nici încălcarea confidențialității diagnosticului, partea reclamată și petenta neaflându-se în raport de medic pacient. Activitatea reclamatei are strict caracter organizatoric și managerial.

5.14. Cu privire la hărțuirea la care ar fi fost supusă, Colegiul director reține faptul că a existat un singur incident în care telefonul de serviciu ar fi fost uitat închis într-un alt birou, acest aspect neputând fi imputat reclamatelor. Cu privire la schimbarea lacătului de la ușa de la intrare, schimbarea s-a produs în perioada cât petenta era în concediu, schimbare datorată unor defecțiuni tehnice.

5.15. Referitor la ultimul capăt de cerere, respectiv al neprelungiri contractului de muncă, din susținerile părților, Colegiul director reține faptul că toate contractele de muncă s-au încheiat la data de 31.12.2013. Programul a continuat, fiind păstrată una dintre colegele petentei, tot psiholog, fiind adusă o altă persoană, B B. Din susținerile reclamatei C M a reieșit faptul că s-a procedat la încheierea unor contracte cu PFI (persoane fizice autorizate care desfășoară activitatea în domeniul unor meserii liberale). Cele două angajate psiholog erau înscrise la Colegiul Psihologilor din România procedând la efectuarea demersurilor pentru a putea lucra ca într-una din formele de exercitare a profesiei de psiholog: (cabinet individual, cabinet asociat, societate civila profesionala, structura de psihologie). Din susținerile părților și a înscrisurilor existente la prezentul dosar nu reiese că petenta ar fi făcut demersuri pentru a-și putea exercita profesia, fiind doar înscrisă în Colegiul Psihologilor.

5.16. Nu se pot reține în sarcina reclamatelor nici fapte de victimizare. Faptul că petenta nu și-a putut continua activitatea la Institut, din probele depuse și susținerile părților, nu se datorează petițiilor formulate de către petentă ci faptului că aceasta nu își poate desfășura activitatea într-una dintre formele precizate (cabinet individual etc.), neexistând o situație comparabilă între petentă și celealte două college psiholog.

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. Admiterea lipsei calității procesuale active a reclamatei C T;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat – maternitate și fapte) potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Nu se pot reține fapte de hărțuire.
4. Nu se poate reține victimizarea petentei.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 30.08.2014

Motivată și tehnoredactată 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.