



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA nr. 608**  
**din 22.11.2023**

**Dosar nr.: 331/2022**

**Petiția nr.: 3515/18.05.2022**

**Petentă:** [REDACTED]

**Reclamat:** Spitalul Municipal Orăștie

**Obiect:** atitudini discriminatorii repetate din partea conducerii unității prin restrângerea unor drepturi, împiedicarea dreptului la carieră în specialitate și egalitate de șanse pentru promovare

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:**

1. [REDACTED] Loc. D. [REDACTED]

### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Spitalul Municipal Orăștie cu sediul în Orăștie, str. Pricazului, nr.16, jud. Hunedoara

### **II. Procedura de citare**

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 3515/30.05.2022 și 3858 din 30.05.2022 au citat părțile.

4. Prin intermediul aceleiași adrese, Colegiul director a solicitat petentei precizarea criteriului care a stat la baza presupusei discriminări.

5. Prin adresa nr. 7636 din 25.10.2022 s-a solicitat un punct de vedere de specialitate Ministerului Sănătății, iar prin adresa nr. 8321 din 17.11.2022 s-a transmis răspuns.

6. Procedura legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

7. Petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că, în ultima perioadă face obiectul unor atitudini discriminatorii repetate din partea conducerii unității prin restrângere a unor drepturi, împiedicarea dreptului la carieră în specialitate și egalitate de șanse pentru promovare. Petenta este angajată la societatea reclamată din anul 2017 și ocupă postul de medic cardiolog.



a. Apreciază că această atitudine vine după ce s-a arătat foarte indignată de modul cum este tratată la locul de muncă și a deschis împotriva unității un proces în data de 2 februarie a acestui an (2022).

b. Petenta a fost printre puținele persoane angajate ca medic fără a avea specialitatea de pneumologie sau boli infecțioase ori terapie intensivă care a fost programată în mod repetat la locul de muncă pentru a se ocupa de pacienții suferinzi de Covid-19.

c. Colegul meu de secție care are aceeași calificare profesională cu subsemnata nu a fost programat deloc pentru cazurile Covid-19, iar din alte departamente sunt puține persoane angajate ca medic care au fost desemnate pentru a se ocupa de pacienții Covid-19. În schimb, medicul pneumolog I.V.M., în vârstă de 68 de ani este menținută în funcție după pensionare și i s-a permis să muncească preferențial fără a fi desemnată pentru pacienții Covid-19, deși are competență pentru Covid-19. După ce am ridicat această problemă s-a menționat că medicul respectiv este în risc crescut de infectare cu virusul Covid-19, din acest motiv nu este repartizată să muncească potrivit specializării sale. Spitalul are obligația de a lua măsuri concrete împotriva infecțiilor pentru personalul propriu, astfel că asemenea motivații sunt de natură să releve propria culpă a unității sub aspect organizatoric și al procedurilor și în nici un caz să permită discriminarea desemnării medicilor pentru cazurile Covid-19. Ordinul Ministrului Sănătății nr.434/2021 prevede următoarele specialități pentru îngrijirea pacienților cu Covid-19:

- anestezie-terapie intensivă -boli infecțioase
- pneumologie(acestea trei în prim plan) și apoi "*alte specialități nonchirurgicale*":
- medicină internă
- cardiologie
- hematologie
- oncologie medicală
- gastroenterologie
- neurologie
- pediatrie
- neonatologie
- medicină de urgență
- medicină de familie

8. Câți medici angajați ai spitalului care au specialitățile de mai sus au fost desemnați începând de la intrarea în vigoare a Ordinului MS nr.434/2021 (26.03.2021) pentru îngrijirea pacienților Covid-19 un număr de zile egal cu cel în care a fost desemnată petenta? Dar oare câți au fost desemnați cel puțin o zi?

9. Nu există nicio argumentare obiectivă pentru excluderea unor cadre medicale de la obligații valabile pentru toți cei încadrați în enumerarea legală.

10. Petenta este de opinie că această practică a fost utilizată pentru a fi împiedicată să evolueze profesional și implicit să promoveze în funcție, împrejurare care rezultă din atitudinea conducerii pe care o va expune în continuare, în alte împrejurări.

11. Astfel, la fișierul de programări din Policlinica spitalului se fac programări pe două agende separate, pentru a nu putea să vadă petenta câte asemenea programări au fost alocate colegului de secție. Alocarea programărilor se face preponderent colegului petentei de secție pentru perioade îndelungate de timp, deși dacă s-ar utiliza alocarea aleatorie a pacienților la proximele locuri libere de consultații petenta ar fi aleasă de multe ori, fiind



disponibilă. Probabil astfel este înțeleasă transparența în unitățile publice. Este astfel împiedicată să muncească în mod egal în specialitatea mea cu colegul de secție.

12. Tot astfel a fost împiedicată să facă gărzi la alte unități pe linia specialității cardiologie, care implică dezvoltarea carierei mele de medic specialist cardiolog. Alte persoane au primit tratament diferențiat față de petentă: medicului [REDACTED] i s-a permis să facă gărzi la spitalul din Hunedoara, medicul [REDACTED] a făcut gărzi la spitalul din Lupeni, medicul [REDACTED] a făcut gărzi la spitalul din Lupeni și la Sanatoriul de Pneumoftiziologie din Geoagiu. Exemplele pot continua. Care este justificarea obiectivă a limitării dreptului meu de a efectua gărzi în alte unități?

13. Petenta a solicitat în mod repetat în prima parte a acestui an să i se permită în scop de formare profesională un număr de zile pentru a se pregăti pentru examenul de promovare ca medic primar. I s-a refuzat concediul de formare profesională. Exemplificativ, comparativ, fără a dori să atace în vreun mod colegul medic, arată că dl. [REDACTED] medic gastroenterolog, este timp de 7 luni câte 2 săptămâni pe lună plecat la un curs de pregătire profesională organizat la Cluj-Napoca. După formularea și respingerea cererii petentei scrise privitoare la concediul de formare profesională, a apărut prompt programarea acesteia pentru formare profesională în sensul participării la 2 conferințe de cardiologie în decurs de un an, discuțiile fiind disponibile și pe internet.

14. Văzând că i se refuză formarea profesională a solicitat acordarea zilelor de concediu de odihnă din anii anteriori pentru a se putea pregăti pentru examenul de promovare ca medic primar. I s-a refuzat concediul de odihnă în perioada solicitată, motivat de lipsa programării, deși angajatorul este obligat să acorde concediul neefectuat la cererea salariatului. Altor colegi li se aprobă concedii la cerere și în afara programării anuale.

15. Petenta consideră că din această atitudine împotriva sa se derulează o procedură fătășă de discriminare indirectă, prin marginalizare, care consideră că are drept scop limitarea dreptului la dezvoltarea carierei de medic cardiolog și la egalitate de șanse pentru promovare.

16. Solicită administrarea probelor cu martori și cu acte, sens în care anexează acestei sesizări înscrisuri relevante și solicită totodată să fie cerute de la unitate actele relevante.

17. Petenta a depus următoarele anexe (corespondența cu partea reclamată) filele 4-13 din dosar:

Decizia nr. 22/19.01.2021 privind delegarea de atribuții la Centrul de Evaluare a petentei  
Adresa /solicitare către reclamată nr 693/28.01.2022;

Decizia nr.31/25.01.2022 privind încetarea delegării de atribuții la Centrul de Evaluare a petentei

Cerere concediu pentru susținere grad pentru calitatea de medic primar cardiolog – (cererea a fost respinsă);

Fișa de evaluare a performanțelor profesionale pentru personalul cu funcții de execuție (notata cu 4, 3125 ca urmare a contestației primei evaluări);

Contestația la evaluare cu nr. 1710/25.02.2022

Adresa nr. 2141/18.03.2022 prin care nota la evaluare din 4.25 a fost modificată în 4.3125 (ca urmare a unei erori de calcul matematic);

Adresa nr. 2168/10.03.2022 prin care informa conducerea spitalului de refuzul primirii răspunsului la contestație;



Adresa petentei către spital cu nr. 2446/21.03.2022

18. **Prin adresa nr. 4572 din 30.06.2022,(filele 16-24 din dosar) petenta se** consideră discriminată în privința deosebirii tratamentului primit în privința exercitării dreptului la muncă și a restrângerii acestui drept în comparație cu medicii instituției în care funcționează aflați în aceeași situație de egalitate cu petenta, pe criteriul **răzbunării personale**.

19. La începutul anului 2020 soțul petentei, care este maior în cadrul Inspectoratului pentru Situații de Urgență Iancu de Hunedoara al Județului Hunedoara, împreună cu un alt coleg-căpitan, a efectuat un control la Spitalul Municipal Orăștie și a constatat că există anumite neconformități privitoare la începerea unor lucrări de construcții în lipsa unui aviz obligatoriu prevăzut de lege. A fost întocmit un proces verbal de contravenție fiind amendată unitatea Spitalul municipal Orăștie de către I.S.U. Hunedoara. Petenta susține faptul că nu cunoaște detalii concrete, ci doar aspecte verbale rezultate din sumare discuții purtate cu soțul său și din extrasele portalului instanțelor de judecată privitoare la dosarul 171/272/2020 de pe rolul Judecătoriei Orăștie și Tribunalului Hunedoara.

20. Procesul verbal întocmit de soțul petentei consemnat pe portalul instanțelor de judecată cu nr.0058551/22.01.2020 a fost menținut în instanță. În perioada purtării procesului și ulterior până la zi, a "beneficiat" de tratament discriminatoriu din partea conducerii spitalului.

21. A doua zi după încheierea actului de amendare a spitalului de către soț i-a fost emisă adresa 638/23.01.2020 prin care i se aduceau acuze nefondate, respectiv era o tiradă împotriva petentei fără nicio încălcare concretă la care să se fi putut apăra. În scop de a fi terorizată, i s-a solicitat răspuns în aceeași zi până la finalul programului, fiind nevoită să înregistreze adresa nr.661/23.01.2020. Nu a avut loc aplicarea vreunei sancțiuni împotriva petentei întrucât nu s-a demonstrat nicio încălcare concretă din partea acesteia.

22. În aceeași perioadă a primit evaluare anuală de 2,29 (satisfăcător) pentru anul 2019. A contestat evaluarea și după discuții interminabile cu managera spitalului care nu găsea niciun motiv concret de depunere, i-a fost admisă contestația fiind notată în urma contestației cu 4,53 (foarte bine). De altfel aceasta nu avea capacitate profesională să evalueze petenta neavând studii medicale.

23. Ulterior au avut loc periodic și cane în activitatea petentei, care au fost descrise pe scurt în cuprinsul sesizării inițiale.

24. *Art.14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului prevede că „exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”* Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că expresia "**altă situație**" din articolul 14 are o **semnificație largă**.(Decizia în cauza Cliff contra Regatului Unit din 13 iulie 2010).

25. În cazul petentei dreptul său liber la muncă prevăzut de lege și de Convenție este îngrădit de maniera descrisă în sesizare din cauza situației create de controlul făcut de soțul petentei angajatorului acesteia urmare căruia a rezultat aplicarea unei sancțiuni contravenționale constatată legală, dar pentru care petenta este constant și permanent obiectul dizgrației conducerii și al unui comportament advers constant și consecvent.



26. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a menționat că "art. 14 din Convenție nu se bucură de o existență independentă, analizându-se întotdeauna coroborat cu alte dispoziții din Convenție și din protocoalele adiționale. În viziunea Curții, **o diferență de tratament este discriminatorie în măsura în care nu își găsește nicio justificare obiectivă și rezonabilă**" (*Decizia*, Kafkaris contra Ciprului din 12 februarie 2008, în care se tratează existența unei diferențe de tratament în situația în care unele persoane beneficiază de acte de clemență din partea statului).

27. Tot Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că "pentru ca o situație să atragă incidența art. 14 este necesar **să existe o diferență în maniera în care sunt tratate persoane care se regăsesc în situații similare**", în sensul că "**nu se poate face nicio distincție după (...) metodele aplicabile (...) care sunt în principiu aceleași pentru toate categoriile...**" (*Decizia* în cauza Clift contra Regatului Unit din 13 iulie 2010).

28. **Aceeași instanță internațională a statuat că** „pentru a se putea discuta despre incidența art. 14, situațiile analizate trebuie să fie comparabile și să se poată identifica un tratament diferențiat care nu urmărește un scop legitim, **iar atitudinea care indică ingerința analizată trebuie să se înscrie în categoria** „actelor necesare într-o societate democratică.”

29. În contextul sesizării petenta solicită să se pună în vedere părții reclamate să justifice tratamentul advers pe care îl afișează față de aceasta prin justificarea obiectivă și rezonabilă și scopul legitim urmărit în cazurile tratamentului diferit afișat față de petentă cu ocazia:

- desemnării repetate ca medic cu atribuții Covid, nedesemnarea tuturor medicilor spitalului din specialitățile prevăzute în Ordinul Ministrului Sănătății nr.434/2021 prin rotație în mod egal cu asemenea atribuții;
- efectuarea programărilor petentei și a colegului de secție în mod separat fără alocări aleatorii a pacienților la cele mai scurte date de consult existente libere;
- acordarea doar pentru unele persoane a dreptului de a face garda la alte unități spitalicești din județ și refuzul acordării acestui drept și petentei;
- acordarea doar pentru unele persoane a unor concedii de formare profesională și excluderea de la asemenea concedii.

### **Susținerile reclamatului**

30. Până la data soluționării dosarului partea reclamată nu a comunicat un punct de vedere.

31. Prin adresa nr.8321 din 17.11.2022,(filele 26-27 din dosar) **Ministerul Sănătății** a comunicat următoarele aspecte cu privire la aspectele sesizate: *Managementul asistenței medicale a Spitalului Municipal Orăștie a fost transferat către Consiliul Local Orăștie, în temeiul H.G. Nr. 529/2010 pentru aprobarea menținerii managementului asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale care au desfășurat faze-pilot, precum și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale și la Primăria Municipiului București și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale și către Primăria Municipiului București, cu modificările și completările ulterioare și a O.U.G. nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare.*

32. Asupra posibilelor neconformități sesizate de petentă s-ar putea formula constatări, concluzii și dispune măsuri doar în urma unei acțiuni de control efectuată la nivelul Spitalului Municipal Orăștie.

33. În temeiul **art. 18 alin. (1) și alin. (2)** din *O.U.G. nr. 162/2008* Consiliul Local Orăștie este în măsură a asigura managementul asistenței medicale prin structuri cu atribuții specifice în acest domeniu realizat prin control de fond la nivelul Spitalului Municipal Orăștie.

34. Având în vedere faptul că Spitalul Municipal Orăștie nu este în subordinea Ministerului Sănătății, iar aspectele sesizate de petentă se subscriu domeniului resurse umane și organizare, singura autoritatea competentă de a trasa măsuri cu privire la activitatea desfășurată de către unitatea sanitară în domeniile economic, resurse umane, normare, organizare și salarizare, este ordonatorul principal de credite, respectiv Consiliul Local Orăștie, astfel cum rezultă din prevederile art. 4 din *O.G. nr. 18/2011 pentru stabilirea măsurilor privind verificarea și controlul unităților sanitare cu paturi de către Ministerul Sănătății și instituțiile din subordinea acestuia*, cu modificările și completările ulterioare. Totodată, vă aducem la cunoștință că în urma verificării portalului Tribunalului Hunedoara s-a constatat faptul că în dosarul nr. 229/97/2022 instanța de judecată a respins acțiunea formulată de către petentă, în contradictoriu cu Spitalul Municipal Orăștie, ca neîntemeiată. Din documentele atașate de petentă reține faptul că acțiunea în instanță a avut ca obiect: refuzul de a i se acorda concediu de formare profesională și concediu de odihnă, tratamentul diferențiat față de alți medici, aspecte legate de completarea foilor de observații ale pacienților, respectiv aceleași fapte care fac și obiectul sesizării de discriminare formulată de petentă în consecință, vă aducem la cunoștință faptul că petiția dumneavoastră a fost redirecționată Consiliului Local Orăștie, cu solicitarea de a comunica un răspuns Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

## **V. Motivarea în fapt și drept Legislație și principii**

### **Constituția României**

*Art. 16. (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

### **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**

*Art. 2. (1) „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, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.*

*(3) „Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin(1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici*



*sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.*

35. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al C.N.C.D., 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, republicată.

36. 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”.

37. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

38. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 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. nr. 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.

39. În speța de față, petenta reclamă că, a fost împiedicată să se dezvolte în carieră fiind repartizată în mod repetat să se ocupe de pacienți COVID 19, a fost împiedicată să facă gărzi la alte unități sanitare față de alți medici cărora li s-a permis să facă gărzi în alte unități, nu i s-a aprobat în scop de formare profesională un număr de zile pentru a se pregăti pentru examenul de promovare ca medic primar; ( altui coleg i s-a aprobat plecarea la un curs de pregătire profesională), nu i s-a aprobat acordarea zilelor de concediu pentru pregătirea profesională.

40. Colegiul director reține că, prin citație s-a solicitat petentei să identifice criteriul care a stat la baza celor precizate prin petiție, petenta prin adresa nr. 4572 din 30.06.2022 a făcut trimitere la o situație care s-a petrecut la începutul anului 2020 în sensul că angajatorul a fost sancționat de către soțul petentei care era maior în cadrul I.S.U. Hunedoara ca urmare a unui control (fila 16 la dosar).

41. De asemenea, Colegiul director mai reține că petenta a depus în anexă răspunsul oferit acesteia de către partea reclamată, prin care îi solicită în cel mai scurt timp o notă privitoare la abaterile disciplinare pe care aceasta le ar săvârși în mod repetat.

42. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

43. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus și menționat mai sus, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.



## V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul;

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RADU COSMIN SĂVULESCU – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru



**Redactată și motivată: V.F./P.C.S.**

**Data redactării: 06.12.2023**

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.

