



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 175
din data de 20.06.2012**

Dosar nr. 433/2011
Petiția nr. 6706/30.11.2011
Petent: V. C.
Reclamat: I. C.

Obiect: conflict la locul de muncă, între petentă și conducerea unității.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

I.1.1 V. C.,

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.1.3, I.C. Consiliul Județean Olt-Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor, loc. Slatina, str. Centura Basarabilor, nr. 8, Județul Olt

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta declară că i se atribuie calificativul de "satisfăcător" în mod repetat la evaluările anuale și i se sugerează pensionarea de către șeful unității, pentru a pleca din instituția la care lucrează. Petenta aduce la cunoștința Colegiului faptul că, este o persoană încadrată în grad de handicap locomotor și este supusă jignirilor de către colegii ei, pentru acest lucru.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.6706.29.02.2012, a fost citată doamna **V. C.** în calitate de petentă, pentru data de 20.03.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1026.29.02.2012, a fost citată domnul **I. C.** în calitate de reclamat, pentru data de 20.03.2012. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petenta susține că, este funcționar public în cadrul Consiliului Județean Olt-DJEP, iar partea reclamată, în calitate de șef ierarhic superior îi solicită să se pensioneze pe caz de boală, dorindu-se dispensarea față de ea. Petenta este de opinie că, partea reclamată urmărește prin comportamentul său, să-i producă suferințe psihice pentru a o determina să plece prin demisie. I s-a acordat calificative medii a primit și o dispoziție de sancționare cu mustrare scrisă și înregistrată cu nr.48/03.08.2011, toate acestea, în opinia petentei fiind constrângeri pentru renunțarea la locul de muncă. Petenta susține că a atacat în instanță decizia de sancționare, instanța dându-i câștig de cauză.

4.2 Petenta s-a adresat Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru a demara un control la sediul părții reclamate, în urma căruia, a fost găsită nevinovată, victimizată; "...am fost găsită nevinovată respectându-mi atribuțiile de serviciu".

Prin aceste presiuni psihice la care este supusă, petenta consideră că i se crează o situație de intimidare la locul de muncă, ca într-un final să abandoneze și să își dea demisia ori să se pensioneze anticipat pe caz de boală. Petenta menționează că este supusă prin acte/fapte de discriminare la o marginalizare față de colegii săi de birou și că, prin faptul că are un grad de handicap locomotor vizibil, i se aduc reproșuri că prejudiciază în acest fel imaginea instituției.

4.3 Prin adresa înregistrată cu nr.1770, din 16. 04 2012, petenta aduce la cunoștința Colegiului faptul că, în urma verificărilor efectuate la fața locului de către echipa de investigații, partea reclamată a dispus în data de 03.02.2012, cercetarea ei în cadrul unei comisii de disciplină.

Susținerile părții reclamate

4.4 Partea reclamată, solicită respingerea petiției formulate de către petentă ca fiind nefondată, neexistând presiuni venite din partea lor așa cum sunt descrise în plângere. Afirmă că nu se dorește „eliberarea postului pe care îl deține, precum și că nu este supusă unor fapte de discriminare cu privire la evaluarea anuală și activitatea profesională.” "...că nu este șicanată în baza handicapului locomotor pe care îl are, nu a fost sancționată din acest motiv niciodată și că, ar prejudicia în acest fel imaginea instituției".

4.5 Partea reclamată în calitate de conducător al instituției, dorește să aducă la cunoștința Colegiului director următoarele: „....petenta avea o serie de probleme, comportamentale cu colegii săi, dar fără vreo legătură cu dizabilitatea sa”. “În acest sens în anul 2009, am schimbat calificativul satisfăcător acordat de șeful serviciu, într-un calificativ mai bun, tocmai pentru a stimula comportamentul ei, pentru a o face să înțeleagă că nu există deosebiri între dânsa și colegii din compartimentul unde își desfășoară activitatea”. “În anul 2010, rezultatele muncii depuse de către petentă, au fost sub așteptări, adică, aceasta observând faptul

că am fost mai indulgent față de activitatea pe care a depus-o a iritat prin comportamentul său pe ceilalți colegi, în sensul că, nu își îndeplinea sarcinile prevăzute în fișa postului. Această atitudine apăsătoare, față de sarcinile de serviciu, de colegi și de conducerea instituției a creat o stare de nemulțumire printre angajați, care a luat amploare în perioada martie-aprilie 2011. Referitor la afirmația privind adresa nr.1824/07.10.2010, prin care i-am adus la cunoștință că poate să se pensioneze, întrucât beneficiază de reducerea vârstei de pensionare, conform art. 7 alin 1 din Legea nr.19/2000 precizez că, a fost o exprimare nefericită. Conform *indicațiilor* din adresa comunicată de a se pensiona, declar că nu s-a luat nici un fel de măsuri în acest sens, nu au fost admise acte administrative în scopul întocmirii dosarului de pensionare. Ca o ultimă precizare ce se impune, aduc la cunoștința Colegiului director faptul că, sancțiunea pe care petenta o menționează în completarea petiției, domnul Comisar Șef C. I. a dispus această măsură cu diminuarea drepturilor salariale cu 10%, pentru o perioadă de o lună, conform art. 77 alin 2 literele g),i) și k) din Legea nr.188/1999”.

Suntem de opinie că, “...dacă și alți conducători ai unității au sancționat petenta, aceste lucruri nu pot conduce decât la concluzia că aceasta are un complex legat de problemele dumneai, fapt ce o determină să fie suspicioasă la orice acțiune a conducerii față de activitatea sa”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul director reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petenta se plânge pentru faptul că i se sugerează de către partea reclamată, să se pensioneze anticipat, i se acordă calificative anuale tot mai slabe, ca într-un final, să existe un motiv pentru desfacerea contractului de muncă.

5.2 Colegiul director pentru o analiză mai bună a faptelor, ce fac obiectul plângerii depuse la dosarul cauzei, dispune efectuarea unei investigații la fața locului.

La sediul Direcției Județene de Evidență a Persoanelor Olt, echipa de investigații a purtat discuții cu următoarele persoane:

- d-na V. C. – petentă;
- dl. C. I. – Director executiv;
- dl. E. I. – șef Serviciu Stare Civilă;
- dl. Z. I. – Coordonator Compartiment Mențiuni;
- dl. P. R.A. – consilier juridic.

În fața echipei de investigație petenta a susținut următoarele:
- conducerea D.J.E.P. Olt urmărește eliberarea postului său, fie prin pensionare, fie prin concediere, fie prin inducerea unei presiuni pentru a o determina să-și dea demisia;
- modalitățile pe care conducerea le utilizează pentru a o putea concedia constau în evaluările anuale slabe și sancțiunile disciplinare; în evaluarea pe anul 2008 a primit calificativul „satisfăcător” deoarece a avut o sancțiune disciplinară (mai

exact scăderea salariului cu 10% pentru o lună), sancțiune pentru care își asumă răspunderea întrucât a comis o greșeală; ulterior însă și-a corectat comportamentul, motiv pentru care anii ulteriori s-a considerat îndreptățită la calificative mai bune; astfel, deși în evaluarea pe anul 2009 a primit calificativul „bine”.

- tot în anul 2010, prin adresa 1824/07.10.2010 dl. I. C. i-a cerut să se pensioneze fără a-i solicita acordul, așa cum ar fi fost normal, un motiv în plus pentru care consideră că directorul D.J.E.P. Olt urmărește eliberarea postului său;

- pentru anul 2011 nu s-a întocmit evaluarea, însă se așteaptă la acordarea pe nedrept a unui calificativ slab;

- în anul 2011 i-a fost acordată pe nedrept o sancțiune disciplinară ca urmare a unor discuții între dumneaei și colegi, pe tema numărului de mențiuni efectuate de fiecare membru al serviciului; discuțiile au pornit de la o ședință a D.J.E.P. Olt în care a fost declarat un anumit număr de mențiuni operate, număr pe care dumneaei l-a considerat incorect și ca urmare, a susținut acest lucru în ședință; în data de 17.06.2011 a fost chemată de domnul Enache Ilie să-l însoțească în arhivă cu scopul de a număra mențiunile operate până la data respectivă, însă kolegele dumneaei s-au opus acestei activități, înaintând în același timp referate către directorul D.J.E.P. Olt prin care solicitau luarea unor măsuri împotriva ei; în data de 03.08.2011, prin Dispoziția nr. 48 a directorului I. C., a fost sancționată cu mustrare scrisă pentru abaterile disciplinare prevăzute de art. 77 alin. 1, alin.2, litera a, litera i, litera k din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, coroborat cu dispozițiile art. 12 din Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici; a contestat această dispoziție la Tribunalul Olt, care a anulat-o; în prezent se judecă recursul la Curtea de Apel Craiova;

- ca urmare a sancționării disciplinare în anul 2011, petenta a făcut o sesizare la Agenția Națională a Funcționarilor Publici, care a efectuat o verificare la Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor Olt; în Raportul de Control nr. 3798/I/14.11.2011 întocmit în urma verificărilor efectuate de Corpul de Control al A.N.F.P. se precizează câteva nereguli identificate în legătură cu mustrarea scrisă a doamnei Vlăducu Camelia, după cum urmează:

- în preambulul dispoziției nr. 48 din data de 03.08.2011 nu sunt invocate prevederile art. 78 alin. (1), din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care fac posibilă aplicarea sancțiunii disciplinare prevăzută la art. 77 alin. (3), lit. „a” – mustrare scrisă, din aceeași lege, direct de persoana care are competența legală de numire în funcție publică;
- în urma contestației doamnei Vlăducu Camelia, Comisia de disciplină a analizat cazul și a constatat că sancțiunea a fost aplicată corect și propune clasarea dosarului fără a face referire la invocarea temeiului legal al emiterii dispoziției de sancționare al funcționarului public;
- din Comisia de disciplină a instituției, constituită prin Dispoziția nr. 93/14.09.2010, emisă de directorul executiv al DJEP Olt, face parte și domnul Zamfir Ilie, care nu îndeplinește condițiile de a fi membru al

comisiei, nefiind funcționar public definitiv, numit în funcția publică pe perioadă nedeterminată;

- nu au fost respectate prevederile art. 50 alin. (3), lit. „b”, din Cap. IV „Aplicarea și contestarea sancțiunii disciplinare”, coroborate cu prevederile art. 4 din H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, republicată (*CAP. IV Aplicarea și contestarea sancțiunii disciplinare - ART. 50 (3) Sub sancțiunea nulității absolute, actul administrativ de sancționare va cuprinde în mod obligatoriu:...b) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară*”, **coroborat cu ART. 4** “Comisia de disciplină are în componență 3 membri titulari, funcționari publici definitivi numiți în funcția publică pe perioadă nedeterminată. Doi membri sunt desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice, iar al treilea membru este desemnat, după caz, de organizația sau organizațiile sindicale reprezentative ori de majoritatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice pentru care este organizată comisia de disciplină, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat. Alegerea reprezentanților funcționarilor publici se face prin vot secret. Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină se desemnează, în condițiile prevăzute la alin. (1), câte un membru supleant. Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența membrului titular corespunzător din comisia de disciplină, în cazul suspendării mandatului membrului titular corespunzător, respectiv în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen, în condițiile prezentei hotărâri. Membrii titulari și membrii supleanți ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. Președintele comisiei de disciplină se alege prin votul secret al membrilor titulari, dintre aceștia. În situația în care nu se poate întruni majoritatea, va fi ales președinte membrul care are cea mai mare vechime în specialitate juridică sau, în cazul în care acesta nu există, membrul care are cea mai mare vechime în funcția publică. Comisia de disciplină are un secretar titular și un secretar supleant, numiți de conducătorul autorității sau instituției publice pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. Secretarul titular al comisiei de disciplină și secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplină”.)
- s-a recomandat doamnei Camelia Vlăducu continuarea acțiunii în instanță pentru anularea Dispoziției nr. 48/03.08.2011.

Echipa de investigații, a purtat discuții și cu partea reclamată, care a susținut următoarele: - se află în litigiu cu petenta la Curtea de Apel Craiova, ca urmare a recursului împotriva sentinței Tribunalului Olt - care a anulat Dispoziția nr. 48/03.08.2011 a directorului D.J.E.P. Olt;

- petenta își desfășoară activitatea în Compartimentul Mențiuni din cadrul Serviciului Stare Civilă, alături de încă trei persoane: d-na T. O., d-na Lăzărescu C. și dl. Z. I. atribuția principală a acestor persoane este să opereze mențiuni în registrele de stare civilă;

- încă de la început a constatat că doamna V. C. este tachinată de ceilalți colegi (fără a avea vreo legătură cu dizabilitatea sa) și a încercat să o ajute; în acest scop, la evaluarea pentru anul 2009, deși doamna V. C. a primit calificativul „satisfăcător” de la șeful acesteia, domnul E. I., a intervenit pe lângă acesta și l-a convins să-i acorde calificativul „bine”;
- în anul 2010 a constatat că atitudinea colegilor față de petentă a rămas neschimbată, dar a observat și că aceasta nu-și îndeplinea corespunzător sarcinile de serviciu;
- la evaluarea pentru anul 2010 i-a acordat petentei calificativul „satisfăcător” în dorința de a o motiva și a o determina să muncească mai mult;
- în ceea ce privește norma de 50 de mențiuni/zi/angajat, aceasta s-a instituit în urma unui control al I.N.E.P. efectuat în anul 2008 la sediul D.J.E.P.Olt, când s-au identificat aproximativ 100.000 mențiuni neoperate; întrucât s-a dorit remedierea acestei nereguli și pentru că numărul de angajați din Compartimentul Mențiuni era mic (2 persoane) au mai fost angajate două persoane; în același timp s-a întocmit o procedură de lucru în care s-a stabilit o normă de 50 de mențiuni/zi/angajat Compartiment Mențiuni; această procedură de lucru a fost întocmită de fosta conducere a direcției și a fost preluată ca atare;
- în prezent D.J.E.P. Olt are 22 de salariați, un număr redus de oameni față de volumul de muncă al instituției;
- petenta stă singură în birou deoarece niciunul din ceilalți colegi ai săi nu dorește să stea cu aceasta;
- în cadrul Compartimentului Mențiuni nu se face nici o diferențiere între lucrători în ceea ce privește repartizarea sarcinilor de serviciu; deși petenta are o dizabilitate fizică legată de aparatul locomotor, acest lucru nu îi influențează sau îngreunează îndeplinirea atribuțiilor;
- nici ceilalți colegi ai petentei nu îndeplinesc norma, dar aceștia se apropie de numărul minim de mențiuni prevăzut în procedura de lucru;
- începând cu anul în curs s-a întocmit un plan de măsuri care prevede o normă de 40 de mențiuni/zi/angajat;
- a propus pensionarea petentei având în vedere unul din scopurile Ministerului Administrației și Internelor, mai exact acela de a informatiza Serviciile de Stare Civilă din întreaga țară începând cu luna iulie 2012,
- pe lângă funcția publică, doamna V. C. este și vicepreședintele Asociației Umanitare „A. V.”, calitate în care, în mai multe rânduri, a dat audiențe unor persoane în incinta D.J.E.P. Olt; consideră că nu este normal ca aceste consultații să fie date în timpul de lucru și în cadrul instituției pe care o conduce domnia sa.

Echipa de investigații a purtat discuții cu domnul E. I., care a susținut următoarele:

- petenta are o vechime în activitatea de stare civilă de peste 10 ani;
- petenta are un handicap locomotor, fapt care o determină să fie suspicioasă la adresa colegilor săi, considerând că aceștia o discriminează la orice divergență apărută; problemele acesteia de sănătate nu constituie un impediment în îndeplinirea sarcinilor de serviciu pentru că operarea de mențiuni nu constituie un efort fizic;

- consideră exagerată impunerea unei norme de 50 de mențiuni/zi/angajat stabilită de conducerea instituției, mai ales că actualul director nu are experiență în acest domeniu de activitate (astfel că nu poate face aprecieri corecte și nu poate să stabilească norme);
- desi, inițial, la evaluarea pe anul 2010 îi acordase petentei calificativul „bine”, partea reclamată a intervenit modificând calificativul în „satisfăcător”, lucru care nu este benefic pentru bunul mers al instituției;
- pentru evaluarea pe anul 2011, petentei i s-a solicitat de către domnul I. C. să-i acorde acesteia calificativul „nesatisfăcător”; nu a fost de acord cu acordarea acestui calificativ întrucât asta presupune ca petenta să nu fi desfășurat niciun fel de activitate, ceea ce nu este cazul.

În fața echipei de investigație domnul Z. I. a susținut următoarele:

- coordonează Compartimentul Mențiuni din care fac parte doamnele T. O., L. C. și V. C. și centralizează mențiunile operate de acestea;
- niciunul din colegii săi nu sunt deranjați de faptul că petenta are o dizabilitate fizică;
- nu este de acord cu norma de 50 de mențiuni/zi/angajat stabilită de conducere deoarece este greu de îndeplinit.

5.3 Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport poate fi stabilit în prezenta speță.

În cauză sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată a constituit un *obiter dictum* cu privire la comportamentul părții reclamate de a îi crea petentei o situație încordată la locul de muncă, fiind supusă la un proces de hărțuire, prin sugerări repetate pentru a se pensiona, referiri cu privire la handicapul locomotor deținut, calificative acordate ca „satisfăcător”, la evaluările anuale etc.

Din acest punct de vedere, coroborând aspectele reținute mai sus, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5 “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstantiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc.

5.4 Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu interent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

5.5 Astfel, în raport cu petiția, așa cum este formulată, Colegiul Director reține că, se poate stabili existența unor fapte de discriminare potrivit art. 2 alin.5 coroborat cu alin. 6, și se sancționează partea reclamată cu avertisment, potrivit O.G. nr. 137/2000 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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele prezentate în petiție cu privire la comportamentul de hărțuire a părții reclamate, intră sub incidența prevederilor art. 2 alin 5, coroborat cu art. 2

alin 6, din O.G nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

2. Sancționarea părții reclamate *Ion Catrina* cu avertisment, potrivit art. 2 alin 11 și art. 26 alin 1 din O.G nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

3. Clasarea dosarului.

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) V.C., . Olt

b) I.C.-Director Executiv Consiliul Județean O. -Direcția Județeană de Evidență a Persoanelor, loc. .

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

Claudia Sorina Stanciu – Membru

Cristian Jura – Membru

Ioana Cazacu – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Întocmit: R. O.

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.