



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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

**HOTĂRÂREA NR. 548
din 12.12.2012**

Dosar nr.: 337/2012

Petiția nr.: 3732/07.08.2012

Petent: C (P) A M

Reclamat: S.C. Piraeus Bank România S.A.

Obiect: petenta se consideră discriminată de angajator deoarece la întoarcerea din concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului agenția "Unirea Splai" unde și-a desfășurat activitatea ca director de sucursală înainte de intrarea în concediu s-a desființat și ei i s-a oferit un alt post, dar nu la pregătirea sa

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C (P) A M

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. S.C. Piraeus Bank România S.A.,.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta arată că este angajată a S.C. Piraeus Bank România S.A. și după revenirea din concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului angajatorul, sub pretextul desființării agenției unde își desfășurase activitatea ca director, i-a oferit un post de execuție și anume să facă arhivă.

2.2. Petenta precizează că atribuțiile sale au fost schimbate în totalitate în sensul că anterior ca director avea atribuții de conducere, supraveghere, coordonare și control, iar în prezent desfășoară activități de execuție, mult sub nivelul său de pregătire și, în orice caz, incompatibile funcției pe care este angajată.

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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 3732/16.08.2012 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3914/16.08.2012 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.09.2012. În cadrul ședinței de audieri partea reclamată a invocat *exceptia necompetenței materiale* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Părțile au fost recitate pentru termenul de 12.11.2012.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că este angajată a S.C. Piraeus Bank România S.A. pe funcția de director de sucursală, iar locul muncii este în București. La întoarcerea din concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului angajatorul i-a adus la cunoștință că agenția “Unirea Splai” unde își desfășurase activitatea ca director anterior concediului prenatal s-a desființat. Cu același prilej i s-a spus că la nivelul conducerii băncii nu se mai dorește colaborarea cu ea, ci, dimpotrivă, se dorește îndepărtarea sa, scop în care conducerea îi propune încetarea amiabilă a contractului de muncă (fie prin demisie, fie prin acord) în schimbul unei compensații bănești în cuantum de șase salarii nete. Petenta afirmă că a refuzat această “ofertă”.

4.1.2. Petentei i s-a spus atunci că poziția băncii angajatoare față de refuzul său este în sensul că se va aștepta trecerea unui interval de șase luni de la reînceperea activității (interval prevăzut de legislația de protecție a salariatelor care nasc), după care se va proceda la concedierea sa sub pretextul desființării postului.

4.1.3. Petenta consideră că postul său de la agenția “Unirea Splai” nu a fost desființat deoarece în realitate în același spațiu se află în continuare un dezmembrământ al persoanei juridice angajatoare, denumit în continuare sucursală.

4.1.4. Petenta arată că potrivit lit. D din contractul de muncă încheiat între părți locul de muncă este București, fără vreo precizare în sensul desemnării unei anume sucursale la care ar fi angajată ca director. Așadar, deoarece postul său este unul generic din punct de vedere al locului muncii, petenta poate fi angajată ca director al oricărei sucursale din București.

4.1.5. Poziția petentei a nemulțumit-o pe reprezentanta departamentului Resurse Umane care a trimis-o pe petentă la o altă sucursală din București, sector 6, bd. Luliu Maniu, nr. 79, “să facă arhivă”. Petenta arată că din data de 16. 07.2012 până în prezent își desfășoară activitatea în această din urmă sucursală. Aici i s-au trasat sarcini de execuție precum îndosărierea unor acte, despachetarea altor acte din cutii și scanarea acestor acte, efectuarea de copii xerox, precum și arhivarea unor documente. Petenta nu efectuează operațiuni mai serioase, pentru acestea din urmă fiind necesară atribuirea unui nume de utilizator și a unei parole, ceea ce nu s-a întâmplat. Ca director deținea aceste două elemente de acces la sistemul informatizat intern.

4.1.6. Anterior ca director petenta avea atribuții de conducere, supraveghere, coordonare și control, iar în prezent desfășoară activități de execuție, mult sub nivelul său de pregătire și, în orice caz, incompatibile funcției pe care este angajată.

4.1.7. Petenta consideră evident faptul că atitudinea angajatorului față de ea este una de șicanare și are ca scop îndepărtarea sa din unitate deoarece a devenit indezirabilă.

4.1.8. Petenta arată că știe dinainte de efectuarea concediului prenatal și a celui pentru creșterea și îngrijirea copilului că la nivelul băncii angajatoare era detestată ideea ca salariatele să nască. Aceasta întrucât, pe de o parte, nașterea presupune scoaterea mamei din producție, iar pe de altă parte indemnizațiile pentru concediile aferente nașterii sunt suportate parțial și de către angajator. Petenta menționează că situația sa nu este singulară sub acest aspect, angajatorul creându-și o anumită practică în concedierea mascată a salariatelor care nasc.

4.1.9. În opinia petentei o asemenea practică prezintă un caracter discriminatoriu față de salariatele care nasc, iar criteriul de discriminare îl constituie tocmai faptul nașterii.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată arată că în calitate de angajator respectă în întregime Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, în special art. 5 alin. 2 -4 și art. 39 lit. d) și e) precum și întreaga legislație a muncii din care fac parte atât O.G. nr. 137/2000, precum și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, astfel că sușinerile petentei sunt tendențioase și calomnioase la adresa Băncii, astfel concedierile efectuate în cadrul Băncii se fac fie ca urmare a reorganizării activității pentru motive economice fie pe motive disciplinare pentru fapte disciplinare cercetate disciplinar conform legii, situațiile în care se dispune eventual concedierea salariaților Băncii fiind concrete și obiective, neexistând o acțiune concertată împotriva gravidelor sau femeilor care au născut, neexistând o discriminare la concediere între femei, femei gravide sau mame sau femei și bărbați.

4.2.2. În perioada 09.07.2012-13.07.2012 petenta a efectuat un număr de 5 zile de concediu de odihnă care au fost programate împreună cu angajatorul pentru a fi efectuate în natură, motiv pentru care salariatei nu i s-a lezat niciun drept.

4.2.3. În ceea ce privește locul de muncă al salariatei precum și modificarea unilaterală nelegală a locului de muncă, petenta induce în eroare Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării deoarece situația juridică este cu totul alta, astfel ultimul loc de muncă al petentei a fost într-o unitate bancară care s-a desființat și ai cărei salariați au fost concediați în totalitate, iar ca urmare a revenirii salariatei la locul de muncă, partea reclamată, în scopul protecției salariaților care au beneficiat de concedii de creștere și îngrijire copil și în vederea respectării legislației muncii, în speță a O.U.G. nr. 111/2010, pentru o perioadă de 6 luni Banca nu poate proceda la comunicarea deciziei de concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului deoarece niciunul din posturile ocupate de salariața petentă nu se mai regăsesc în organigrama societății, motiv pentru care desființarea locului de muncă este efectivă, are o cauză reală și serioasă.

4.2.4. Conform actului adițional încheiat la data de 27.06.2011 petenta a fost informată de faptul că ambele unități bancare unde și-a desfășurat activitatea în baza deciziilor de numire în calitate de conducător la Agenția

Prelungirea Ghencei și de înlocuitor a conducătorului pe durata concediului de creștere și îngrijire copil a titularului de la Agenția Unirea Splai, au fost închise în baza Deciziei Comitetului de Direcție al S.C. Piraeus Bank România S.A. nr. 123 din 21.06.2011, locul de muncă al petentei fiind desființat. Prin urmare, tot în scopul respectării prevederilor legale de protecție și anume art. 60 alin. 1 lit. c din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, Banca a propus salariatei și aceasta a acceptat ca, începând cu data de 28.06.2011 să beneficieze de toate drepturile salariale conform contractului individual de muncă fără a fi prezentă la serviciu având în vedere faptul că aceasta era gravidă și urma să beneficieze de concediu de maternitate (pre și post natal) și ulterior de concediu de creștere și îngrijire copil, fapt întâmplat începând cu data de 20.12.2011.

4.2.5. Referitor la oferta de a înceta prin acordul părților contractul individual de muncă în temeiul art. 55 lit. b)⁹ din Legea Nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat precum și la oferta de salarii compensatorii făcută de Bancă și contraoferta petentei făcută reprezentanților Băncii, partea reclamată menționează următoarele: la întâlnirea din data de 16.07.2012 dintre reprezentanții Băncii, petentă și avocatul acesteia, s-a readus la cunoștința petentei, în prezența apărătorului său, faptul că atât Agenția Prelungirea Ghencei unde a fost titulara postului de director sucursală precum și Agenția Unirea Splai unde a înlocuit titularul de post, s-au desființat, lucru cunoscut deja de petentă de la data semnării actului adițional menționat anterior. Banca, prin reprezentanții săi, a menționat petentei faptul că pe o perioadă de 6 luni salariața beneficiază de protecția OUG nr. 111/2010 și, prin urmare, Banca nu va comunica decizia de concediere până la împlinirea termenului prevăzut de lege. Avocatul care a însoțit-o pe petentă la întâlnire a menționat faptul că se poate ajunge la o înțelegere pe cale amiabilă de încetare a relațiilor contractuale de muncă în condițiile plății stimulentului de inserție pentru 15 luni și plata a 15 salarii compensatorii precum și menținerea în condiții aplicabile salariaților a creditelor în derulare la Bancă, pentru o perioadă de 2-3 ani până clienta să își găsească un alt loc de muncă. Reprezentanții Băncii au menționat foarte clar că nu se poate lua în considerare o asemenea ofertă de încetare a relațiilor contractuale de muncă și că aceștia vor aștepta ca perioada legală de protecție a persoanelor reîntoarse din concediu de creștere și îngrijire copil să se scurgă pentru comunicarea deciziei de concediere; în acest sens, a fost menționat faptul că se poate propune conducerii Băncii, având în vedere situația de fapt, o acordare a unei compensații bănești echivalentă a salariilor convenite pentru perioada respectivă și menținerea condițiilor de creditare pentru o durată maximă de 6 luni la de la data încetării relațiilor contractuale de muncă. La aceasta propunere, petenta a solicitat 12 salarii compensatorii. Urmare acestei ultime solicitări Banca a comunicat petentei și în scris printr-o adresă (Adresa nr. 2441 / 06.08.2012, comunicată petentei cu confirmare de primire în data de 13.08.2012) că nu poate fi de acord cu solicitările nejustificate de a acorda o compensație de 12 salarii în scopul de a înceta contractul individual de muncă prin acordul părților, motiv pentru care oferta de 6 salarii a avut ca fundamentare interdicția temporară de concediere de 6 luni de la data revenirii salariatei la locul de muncă.

4.2.6. Susținerile petentei referitoare la faptul ca Agenția Unirea Splai nu s-a desființat și că în locul acestei unități își desfășoară activitatea o altă sucursală sunt eronate și nu corespund realității, susținerile fiind făcute în vederea preconstituirii unor probe în eventualitatea unui conflict de muncă. Mai mult decât atât, salariața petentă cunoaște foarte bine faptul ca a înlocuit conducătorul Agenției Unirea Splai, în speța pe d-na Ruxandra Bura, pe durata concediului de creștere și îngrijire copil, conform Actului Adițional la contractul individual de muncă, semnat de aceasta la data de 02.12.2010, urmând a reveni pe postul unde era titulară la Agenția Prelungirea Ghencei, unitate desființată de asemenea.

4.2.7. Partea reclamată arată faptul ca d-na Ruxandra Bura a încetat relațiile contractuale de muncă cu Banca la data revenirii din concediu de creștere și îngrijire copil, respectiv 01.02.2012. Prin urmare, chiar dacă Agenția Unirea Splai nu s-ar fi închis, petenta ar fi revenit pe postul inițial, respectiv la Agenția Prelungirea Ghencei care nu mai exista în organigrama societății.

4.2.8. În ceea ce privește susținerea privind posturile vacante din Bancă partea reclamată precizează faptul că nu există locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională a petentei, motiv pentru care pe perioada cât interdicția temporară de concediere de 6 luni operează, urmează ca salariața să desfășoare activități în anumite sucursale bancare din București, fără ca vreunul din elementele contractului individual de muncă să sufere modificări și care să impună încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, activități pentru care petenta va încasa salariul corespunzător funcției de Director Sucursală, așa cum acest salariu este stipulat prin contractul individual de muncă semnat cu Banca.

4.2.9. Referitor la afirmațiile tendențioase, șicanatorii și calomnioase ale petentei precum și privitor la denaturarea realității existente în Bancă, memoriul depus la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu face decât să continue seria de atacuri puse la cale de petentă împreună cu apărătorul său care deja s-a conturat ca fiind o stratagemă a acestora în scopul de a obține salariile compensatorii pe care și le doresc și eventual în scopul de a-și preconstitui probe într-un eventual litigiu de muncă.

4.2.10. Totodată, partea reclamată depune înscrisurile la care face referire în adresă pentru a dovedi pe această cale faptul că postul petentei a fost desființat pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și a reitera faptul că nu are posturi vacante similare postului ocupat de către petentă precum și înscrisuri care fac dovada ca Banca a trecut și printr-un amplu proces de reorganizare, mai mulți salariați fiind concediați individual sau colectiv, instanțele de judecată respingând contestațiile salariaților nemulțumiți de măsurile dispuse de Bancă, motiv pentru care anexează și practică judiciară relevantă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare în sensul că, la întoarcerea din concediu

pentru creșterea și îngrijirea copilului, agenția “Unirea Splai” unde petenta și-a desfășurat activitatea ca director de sucursală înainte de intrarea în concediu s-a desființat și ei i s-a oferit un alt post, dar nu la pregătirea sa.

5.2. În punctul de vedere exprimat de partea reclamată aceasta precizează că a respectat prevederile legale incidente și că acuzațiile venite din partea petentei sunt calomnioase și sunt făcute cu scopul de a obține salariile compensatorii și de a-și preconsitui probe într-un eventual litigiu de muncă.

5.3. 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.

5.4. 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,.. Potrivit art. 6 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare “constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, 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: (...) b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului.”

5.5. 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 anologice 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.

5.6. 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 din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată, 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.

5.7. Colegiul director reține că diferența de tratament devine discriminare, în sensul legislației interne și comunitare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Pentru ca încălcarea dreptului la nediscriminare să se producă trebuie stabilit că persoanele plasate în situații analoge sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.8. În cadrul ședinței de audieri partea reclamată a invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la aspectele semnalate de petentă în sensul că în speță este vorba despre un conflict de muncă. Colegiul director reține că petenta semnalează Consiliului atitudinea angajatorului care, la revenirea sa din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, i-a oferit un post de execuție, la arhivă, deși anterior petenta deținea funcția de director. Colegiul director urmează să respingă excepția invocată de partea reclamată și să analizeze petiția pe fondul acesteia.

5.9. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 10 art. 1 “maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare”, iar la art. 10 alin. 7 se prevede că “la încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respective 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.”

5.10. Colegiul director reține că deși salariul petentei a fost menținut, acesteia nu i-au fost oferite condiții de muncă echivalente, atribuțiile sale fiind scimbate în totalitate. Dacă anterior intrării în concediu petenta avea atribuții de conducere, supraveghere, coordonare și control, deținând funcția de director, ulterior revenirii din concediul de creștere și îngrijire copil acesata

desfășoară activități de execuție, mult sub nivelul său de pregătire și, în orice caz, incompatibile funcției pe care este angajată. Potrivit susținerilor petentei acesteia i s-au trasat sarcini de execuție precum îndosărierea unor acte, despachetarea altor acte din cutii și scanarea acestor acte, efectuarea de copii xerox, precum și arhivarea unor documente. Petenta nu efectuează operațiuni mai serioase, pentru acestea din urmă fiind necesară atribuirea unui nume de utilizator și a unei parole, ceea ce nu s-a întâmplat. Ca director deținea aceste două elemente de acces la sistemul informatizat intern.

5.11. Colegiul director constată că în speță este incident art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, potrivit căruia constituie contravenție discriminarea unei persoane pe motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii (...), într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului.

5.12. Colegiul director reține că în cazul semnalat de petentă sunt incidente prevederile art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 6 alit. b) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neasigurarea de către angajator a acelorași condiții de muncă pentru petentă la reîntoarcerea din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului reprezentând o faptă de discriminare. Colegiul director dispune sancționarea cu avertisment a părții reclamate.

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. respingerea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de partea reclamată;
2. faptele semnalate de petentă constituie discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 și art. 6 lit. b din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
2. sancționarea cu avertisment a părții reclamate;
3. clasarea dosarului;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

Bertzi Theodora – Membru

Cazacu Ioana - Membru

Haller István – Membru

Jura Cristian – Membru

Lazăr Maria – Membru

Stanciu Claudia Sorina – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Data redactării: 15.01.2013

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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