



**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: cncd@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 161
din data de 18.04.2011**

Dosar nr.: 298/2010

Petiția nr.: 6383/11.08.2010

Petent: B V

Reclamat: B P

Obiect: Concediere ca urmare a harțuirii la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. B V , cu domiciliul în

Adresa de comunicare a actelor de procedură la adresa cabinetului de avocatură din B-dul Corneliu Coposu, nr. 4, Bl.105 A, Sc.4, etaj 3, ap.99, Sector 3.

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

I.2.1. B P , cu domiciliul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta reclamă că a fost concediată pentru faptul că a refuzat avansurile sexuale pe care i le făcea directorul general domnul B P

III. Procedura de citare

1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 6654/23.08.2010, reclamatul prin adresa nr. 6653/23.08.2010. La termenul de audieri stabilit pentru data de 16.09.2010, părțile au fost prezente.
2. În cadrul ședinței de audieri, a fost invocată **excepția tardivității** pentru faptele ce au avut loc în 2008.
3. Prin adresa nr. 7640/24.09.2010, petenta solicită analiza faptelor de hărțuire la locul de muncă așa cum sunt definite în O.G.137/2000.
4. Prin adresa nr.8912/08.11.2010, petenta solicită ca toate actele de procedură efectuate in cauza de față, să fie transmise către noua adresă de comunicare.

IV. Susținerile părților



Sușinerile petentei

1. Petenta formulează petiție împotriva reclamatului B P , director general al S.C. ROMRECYCLING SRL, pentru fapte de **hărțuire sexuală/hărțuire la locul de muncă**.
2. Începând cu data de 20.02.2007, petenta a fost angajată a SC ROMRECYCLING SRL, în temeiul contractului individual de muncă nr. 1551/21.03.2007 în funcția de economist.
3. Prin actul adițional nr. 6/22.09.2008, s-a modificat elementul funcție al contractului individual de muncă al petentei, fiind numită în funcția de analist resurse umane.
4. Prin actul adițional nr. 8/01.07.2009 a fost numită în funcția de manager Resurse umane, păstrând însă și atribuțiile funcției de analist resurse umane.
5. Prin Decizia nr. RU-404/16.07.2010 s-a dispus concedierea petentei, în temeiul art. 65 alin.1 din Codul muncii "*ca urmare a dificultăților economice prin care trece aceasta*".
6. Motivul real al concedierii petentei îl constituie **refuzul avansurilor sexuale pe care-l le făcea directorul general domnul B P**
7. Pe reclamat l-a cunoscut în ziua interviului. Deși directorul financiar decidea cu privire la persoanele care vor fi angajate în propriul departament, mai târziu a înțeles că reclamatul dorea să i se prezinte candidatele de sex feminin, neavând același tratament și cu privire la candidații de sex masculin.
8. În cadrul interviului dl.B P i-a adresat întrebări ce priveau viața profesională, nu activitatea profesională, întrebări cum ar fi, " Ești bucureșteancă? Ești căsătorită? Ai prieten? ", Ai în plan să te căsătorești, copii în plan? "
9. Petenta face referire și la alte mesaje venite din partea reclamatului cum ar fi, " te iau cu minje data viitoare dacă ești cuminte. Te bagi?, Pregatește-te. Începem cu un dinner mâinse seară d e încălzire".
10. Evenimentul care a dus la concedierea petentei s-a desfășurat în data de 16.06.2010 și este în legătura directă cu una din deplasări. Deplasarea urma să fie în data de 18.06.2010, ce viza un curs de resurse umane la Constanța la care reclamatul s-a autoinvitat.
11. Prin decizia nr. RU-315/08.06.2010 a fost numită membru în comisia de cercetare disciplinară ce urma să se desfășoare la punctul de lucru de la Constanța. Fiind numit membru al comisiei de cercetare disciplinară la punctual de lucru Constanța pe data de 17.06.2010 petenta a mers să semneze ordinele de deplasare pentru ea și colegul acesteia B S manager administrativ, care trebuia să viziteze punctual d e lucru. Petenta avea aprobarea Directorului Financiar pentru a merge împreună cu acest coleg. În momentul în care reclamatul a văzut ordinele d e deplasare furia acestuia a atins cote maxime "mergi cu B S la Constanța? Cu mine nu ai vrut să mergi. Mergeți la plajă? El nu merge. Te duci doar tu. A fost angajat pentru Jilava, nu și pentru punctele de lucru "
12. Petenta i-a explicat că trebuie să fie a doua zi la Constanța pentru că este membru în comisie și oricum urmau să se întoarcă seara. A fost chemată de



către reclamată să-i înapoieze hârtiile și a anunțat-o că ea urma să nu mai meargă și că va merge o altă persoană. A doua zi a urmat restructurarea.

13. Când i-a amintit de toate invitațiile și apropourile făcute de față cu Directorul Financiar, i-a spus că au fost glume, că așa glumește el cu toată lumea și că n-a pus mâna pe pe petentă.

14. Petenta susține că a fost amenințată de reclamat că este răzbunător.

15. Din declarații de martor se reține faptul că petenta a fost supusă la acte de hărțuire de către reclamat.

16. Prin concluziile scrise, petenta susține că data ultimelor două momente de hărțuire la care a fost supusă și care pot fi probate cu documente este 17.12.2009 și 16, 17.06.2010.

17. Hărțuirea presupune continuitate în timp, astfel încât o singură faptă nu constituie prin ea însăși faptă de hărțuire, ci numai în corelație cu toate faptele de-a lungul timpului.

18. Petenta **solicită respingerea excepției de tardivitate invocată de către partea reclamată** ca fiind netemeinică și nelegală.

19. Cheltuielile societății urmau să crească, creșterea provenind din comisionul care urma să fie plătit către Inspectoratul Teritorial de Muncă de la 0,25% la 0,75%, urmare a externalizării serviciilor de personal. Prin concedierea petentei și încheierea contractului de prestări servicii Societatea nu realizează economii, astfel încât singurul motiv al concedierii petentei îl constituie hărțuirea sa.

Sușținerile părții reclamate

1. Prin concluziile scrise înregistrate cu nr. 7762/30.09.2010, partea reclamată susține că afirmațiile și acuzele formulate de către petentă reprezintă un șir de neadevăruri și interpretări personale, toată această instruire de acuzații având rol de a-i crea neplăceri personale. Referitor la acuzațiile de hărțuire nu pot fi probate cu nici un mijloc de probă.

2. În ceea ce privește motivele restructurării postului până în iulie 2010 de către d-ra B V , adevărul este altul decât cel pe care intenționează să-l sugereze etenta prin petiția formulată. În contextul crizei economice globale care a afectat foarte grav domeniul de activitate al firmei din România ca și a altor societăți din Europa. Pe parcursul anilor 2009 și 2010 societatea a restructurat în permanență posturi din organigrama sa, ajungându-se de la un număr de 165 de angajați în ianuarie 2009 la un număr de 102 angajați în februarie 2010. În prezent societatea are un număr de 140 de angajați din care 97 sunt angajați pe o perioadă nedeterminată, iar 43 au contracte pe perioadă determinată, lucru necesar pentru a acoperi anumite activități sezoniere. În urma implementării acestui plan au fost desființate mai multe posturi de conducere printre care și cel ocupat de petentă și anume acela de manager resurse umane. Ca exemplificare au mai fost desființate posturile de director economic, director administrativ, manager relații financiare externe.

3. Pretinsele e-mailuri care în viziunea petentei ar fi putut să probeze așa zisa activitate de hărțuire datează din anul 2008 cu peste 2 ani înainte de data depunerii plângerii și din această perspectivă petiția este tardivă și netemeinică.

V. Motivele de fapt și de drept

1. **În fapt**, reținem că, astfel cum este prezentată petiția, fondul discuției are în vedere avansurile sexuale ale reclamatului, avansuri ce au fost constant refuzate de către petentă, culminând cu desfacerea contractului petentei.
2. Astfel, începând cu data de 20.02.2007, petenta a fost angajată a SC ROMRECYCLING SRL, în temeiul contractului individual de muncă nr. 1551/21.03.2007 în funcția de economist.
3. Prin actul adițional nr. 6/22.09.2008, s-a modificat elementul funcție al contractului individual de muncă al petentei, fiind numită în funcția de analist resurse umane.
4. Prin actul adițional nr. 8/01.07.2009 a fost numită în funcția de manager Resurse umane, păstrând însă și atribuțiile funcției de analist resurse umane.
5. Prin Decizia nr. RU-404/16.07.2010 s-a dispus concedierea petentei, în temeiul art. 65 alin.1 din Codul muncii *"ca urmare a dificultăților economice prin care trece aceasta"*.
6. Pe cale de consecință, Colegiul reține, din analiza dosarului, că se pune în discuție motivația concedierii petentei, motivație ce are legătură cu presupuse avasuri „sexuale” ale reclamatului, neputând reține îndeplinirea condițiilor generale ale faptelor de discriminare, conform OG nr.137/2000.
7. **În drept**, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."*
8. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.
9. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere*.
10. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2 prevede că "Principiul egalității**

între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:”; **art.2 alin.1** ”..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,”, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,”.

11. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, atunci când se **induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, ”trebuie stabilit că persoane aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă” (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

12. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **excluce ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parag.129).

13. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.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. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind 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 mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, 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.

14. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile, sunt de



natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

15. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

16. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

17. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

18. Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, etc). Din acest punct de vedere discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

19. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „pe bază de...”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (*tratamentul diferențiat*) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (*origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).



20. Astfel, 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 criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect, și cu atât mai mult în cazul hărțuirii, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță *„comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.”*

21. În același sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care prin decizia civilă nr.1530/2009, precum și decizia civilă nr.2758/2009.

22. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

23. În cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit art.20 alin.6 din O.G. 137/2000, republicată, *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare ”*

24. Cât privește tratamentul presupus discriminatoriu prezentat în petitul prezentei cauze, reținem faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul**



Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit art.16, este „*autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte*”. Deasemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19alin.1, care specifică competențele CNCD, „*Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării*”. De asemenea, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, „*Persoana care se considera discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului*”.

25. Față de excepția tardivității invocată de reclamant, în cadrul ședinței de audieri, Colegiul admite excepția, precum a fost invocată, având în vedere faptul că petenta depune probe pentru fapte din anul 2008, susținând că nu are probe pentru anii 2009 și 2010, dar consideră faptele sunt continue, în ce privește actele de hărțuire sexuală reclamate.

26. Față de prezenta cauză, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și a răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

27. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-judicițional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra eventualelor fapte, ce au legătură cu aspecte penale reclamate în cadrul petițiilor și sesizărilor, competența în acest sens aparținând exclusiv sistemului judiciar din România, conform Legii nr. 303/2004 privind organizarea judiciară, republicată.

28. Față de obiectul petiției, astfel cum acesta este formulat, Colegiul Director al CNCD reține că în cauză nu pot fi aplicabile dispozițiile O.G. 137/2000 republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nefiind competent a se pronunța asupra aspectelor pe care petenta le pune în vedere, în prezenta cauză.

29. Pe cale de consecință, reținem neincidența dispozițiilor OG 137/2000, republicată, având în vedere natura penală a faptelor prezentate .



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. Faptele prezentate în petiție nu intră sub incidență O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. 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

DEZIDERIU GERGELY - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ - Membru

POP IOANA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru



VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

Hotarare redactata de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director
Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director

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.

