



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 10
din 15.01.2014

Dosar nr.: 742/2013

Petiția nr.: 6814/24.10.2013

Petent: C.L.M.

Reclamați: I.I.

N.S.

S.C.M.

Obiect: Atitudine discriminatorie față de petentă și față de alți membri ai echipei care au fost nevoiți să susțină un concurs în vederea angajării pentru scrierea și depunerea unei Cereri de finanțare în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POSDRU 2007-2013

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C.L.M. domiciliata

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

I.2.1. I.I., Director General al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București,

I.2.2. N.S., secretar științific la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București, cu domiciliul procedural la sediul Institutului

I.2.3. S.C.M., director economic la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București, cu domiciliul procedural la sediul Institutului

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Pe parcursul anului 2009 petenta a condus o echipa de lucru formată din 3 persoane pentru scrierea și depunerea unei cereri de finanțare în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea resurselor umane POSDRU 2007-2013 având ca solicitant și beneficiar de finanțare, Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" București și partener Camera de Comerț și Industrie a României. Apreciază ca discriminatorii prevederile hotararii nr. 16/14.07.2010 care preciza faptul că cei propuși către AMPOSDRU pentru a ocupa funcțiile aferente proiectului erau împărțiți în două categorii: cei din institut și cei din afara institutului. Cei din afara institutului, cazul petentei, au fost nevoiți să susțină un concurs pentru a fi angajați

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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile (petentul și reclamata) au fost citate pentru data de 03.12.2013 (filele 59-62 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierile din data de 03.12.2013 s-a prezentat petenta. Părțile reclamate nu s-au prezentat fiind comunicat C.N.C.D. un punct de vedere nr. 5590/26.11.2014, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 18243/28.11.2013, prin care s-a invocat excepția tardivității introducerii petiției.

3.4. În ședința de audieri i s-a comunicat petentei punctul de vedere formulat de către părțile reclamate.

3.5. Totodată, în temeiul art. 24 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, s-a comunicat petentei excepția de tardivitate a introducerii petiției formulată de către părțile reclamate, aspect pus în dezbaterea petentei, fiindu-i acordat un termen pentru a-și formula punctul de vedere.

3.6. Petenta a formulat un punct de vedere, înregistrat sub nr. 17/06.01.2014, prin care solicită respingerea excepției, soluționarea pe fond a pricinii și constatarea faptei de discriminare.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 6814/24.10.2013, petenta susține că în cursul anului 2009 a condus o echipă de lucru formată din M.T., D.M. și R.D. pentru scrierea și depunerea unei Cereri de finanțare în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POSDRU 2007-2013, având ca solicitant (și beneficiar de finanțare) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București și partener Camera de Comerț și Industrie a României.

4.1.2. Cererea de finanțare nr. 55075 a fost depusă la 10.08.2010 cu titlul «*Securitate și sănătate în munca, o premisa pentru competitivitate*» prin care petenta a fost nominalizată ca manager de proiect (Anexa 1). În luna noiembrie 2010, în cadrul etapei nr. 3 de evaluare, Autoritatea de Management a POSDRU (AMPOSDRU) a solicitat C.V.-urile echipei de proiect propuse de către solicitant. Echipa propusă de reprezentantul legal al INCDPM, dl. Director general Ionel Iorga a fost compusă din 19 persoane (inclusiv petenta, în calitate de manager proiect) pentru care s-au transmis la AMPOSDRU CV.-uri, diplome de studii, certificate etc.

4.1.3. Urmare aprobării Cererii de finanțare, însoțite de documentele financiare și C.V.-urile persoanelor propuse, la data de 28.05.2010 s-a încheiat între Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și INCDPM "Alexandru Darabont" București, Contractul de finanțare POSDRU/81/3.2/S/55075 pentru proiectul "*Securitatea și sănătatea în munca, o premisa pentru competitivitate*"

4.1.4. În data de 14.07.2010 membrii Comitetului de Direcție ai INCDPM erau: Dr. Ing. Ionel Iorga - director general Dr. Ing. N.S. - secretar științific C.M.S. - director economic. Conform prevederilor **Hotărârii 16/14.07.2010**, persoanele numite anterior au decis să se organizeze concurs pentru ocuparea funcțiilor de: Manager de proiect, Expert marketing, Expert sociologie.

4.1.5. În schimb, potrivit aceleiași Hotărâri, membrii Comitetului de Direcție au decis ca angajații INCDPM să fie numiți prin decizie în funcțiile din Proiect, fiind încheiate contracte individuale de muncă pe perioada determinată pentru funcțiile din Proiect, fără concurs, pentru restul de 16 persoane implicate în proiect, toți angajați ai Institutului cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

4.1.6. Toate contractele individuale de muncă pe perioadă nedeterminată ale persoanelor, respectiv 16 angajați ai Institutului au rămas în vigoare, contractele de muncă pentru funcțiile din proiect constituind practic un al doilea contract de muncă cu institutul.

4.1.7. Prin Hotărârea nr. 16/14.07.2013, Comitetul de Direcție a INCDPM cele trei părți reclamate - a decis, de la sine putere și încălcând prevederile legale si

contractuale, că următoarelor persoane nu li se mai recunoaște dreptul de a fi experți angajați în cadrul Contractului POSDRU/81/3.2/S/55075: N.L.S. (actualmente C), manager de proiect, D.R., expert marketing și M.D., expert sociologie, fiind obligate să susțină concurs pentru posturile ce urmau a fi ocupate în cadrul Proiectului, având în vedere că erau „din afara Institutului”, respectiv nu aveau contracte de muncă pe perioada nedeterminată cu INCDPM

4.1.8. Pe cale de consecință, rezultă că prevederile Hotărârii nr. 16/14.07.2013 se încadrează la art. 2 alin (1) din Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 (”republicată”) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*), deoarece a dus la restricționarea și înlăturarea recunoașterii dreptului la muncă, conform Art 1, par (2), lit (i). prin organizarea acestor concursuri, membrii Comitetului de Direcție, respectiv dl. Dr. ing. Ionel Iorga, dna. Dr. ing. S.N., dl. C.M.S., au înlăturat recunoașterea dreptului la muncă deja câștigat, respectiv încheierea de contracte individuale de muncă pentru funcțiile din proiect, drept câștigat prin aprobarea Contractului de finanțare pentru petentă și celelalte două persoane (expertul de marketing și expertul de sociologie).

4.1.9. Urmare organizării concursului, în cele din urmă, a fost angajată cu contract individual de muncă în funcția de manager de proiect pe perioada determinată la data de 22.11.2010, la 3 luni de la data începerii proiectului și numai după îndelungi tergiversări. De asemenea au fost angajate și celelalte două persoane (expertul de marketing și expertul de sociologie).

4.1.10. Abia ulterior angajării sale, în data de 22.11.2010, a luat cunoștință de prevederile Hotărârii 16/14.07.2013 pe care le consideră discriminatorii și în legătura cu care a hotărât să sesizeze C.N.C.D.

4.1.11. Prin concluziile scrise formulate petenta arată faptul că hotărârea 16/14.07.2010 nu i-a fost transmisă la data angajării sale fapt demonstrat prin faptul că nu a semnat de primire.

4.1.12. Petenta arată faptul că a intrat în posesia hotărârii în cauză abia în cursul lunii iunie 2013, în cadrul desfășurării arhivării documentelor Proiectului.

4.1.13. Petenta apreciază că părțile reclamate susțin în mod greșit că i-a fost comunicată hotărârea la data de 22.10.2010, aceasta arătând faptul că a intrat în posesia hotărârii abia după momentul angajării (22.10.2010 fiind data angajării sale). Un alt argument îl constituie și absența dovezii de comunicare din partea părților reclamate,

4.1.14. În concluzie solicită respingerea excepției invocate și pe fond analizarea și constatarea faptei de discriminare.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere nr. 5590/26.11.2014, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 18243/28.11.2013, părțile reclamate solicită C.N.C.D. să rețină faptul că faptele sesizate de către petentă nu întrunesc elementele constitutive de discriminare conform prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată.

4.2.2. Fapta sesizată s-a petrecut în urmă cu 3 ani, în anul 2010, încălcându-se astfel prevederile art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 potrivit cărora *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.* În conținutul petiției, la pag. 6, petenta recunoaște că a luat cunoștință încă din data de 22.11.2010 de prevederile Hotărârii nr. 16/14.07.2013, prezumate a fi discriminatorii.

4.2.3. Petenta sesizează fapte care nu au legătură cu persoana acesteia, încălcându-se astfel prevederile art. 20 alin. (1) și (6) din O.G. nr. 137/2000, republicată, respectiv expertul de marketing și expertul de sociologie.

4.2.4. Pe fond, fapta sesizată, adică procedura de angajare a dnei. C.L.M. (fostă Negoită) în funcția de manager de proiect POSDRU 55075, a fost realizată cu respectarea legislației în vigoare și a prevederilor Contractului colectiv de muncă pe al 2010-2011 înregistrat la I.T.M. sub nr. 2439/01.07.2013.

4.2.5. În cadrul Proiectului POSDRU 55075, pe posturile vacante de coordonator solicitant, responsabil financiar, consilier juridic, expert securitate și sănătate în muncă, asistent manager, secretar, asistent salarizare, a fost angajat personal al institutului deoarece aveau competențele și aptitudinile necesare posturilor respective. Angajarea

acestora s-a realizat în condițiile în care beneficiarul contractului de finanțare era institutul iar în evaluarea proiectului o pondere importantă a avut-o experiența în domeniul proiectului, securitatea și sănătatea în muncă a echipei de implementare. În tabelul din pag. 2 a petiției reclamanta nominalizează componenții echipei de implementare a proiectului.

4.2.6. Angajarea s-a realizat cu respectarea următoarelor prevederi legale:

- art. 21 alin (2) din Contractul colectiv de muncă aplicabil *"Art. 21 - (2) În cazul apariției unui post vacant sau al creării unui post nou, cel care angajează va face apel, în primul rând, la personalul din Institut, care posedă competența și aptitudinile necesare postului."*

- art. 10 coroborate cu prevederile art. 35 alin. (1), 80 alin. (1) și 81 lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată și ale art. 81 din același act normativ *'Art. 10. - Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Art. 35. - (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Art. 80. - (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.*

4.2.7. Pentru funcțiile vacante de manager de proiect, expert marketing și expert sociologie s-a organizat concurs deoarece în cadrul institutului nu exista personal cu experiența în domeniu, adică în managementul proiectelor POSDRU, sociologie și marketing. Prin Hotărârea nr. 16/14.07.2010 a Comitetului de direcție s-a stabilit că se va organiza concurs pentru aceste posturi, probele de concurs fiind analiza dosarului personal și interviul, în vederea verificării prealabile a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

4.2.8. Angajarea pe aceste posturi vacante s-a realizat cu respectarea următoarelor prevederi legale:

- art. 21 alin (1) din Contractul colectiv de muncă aplicabil: *Art.21. - (1) Angajarea de personal și încheierea contractelor individuale de muncă se va face în limita posturilor vacante și a fondului de salarii prevăzut în BVC aprobat, cu respectarea dispozițiilor legale și a prevederilor prezentului contract și*

- art. 10 coroborate cu prevederile art. 29, 80 alin. (1) și 81 lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată.

4.2.9. Pentru motivele prezentate mai sus, vă solicităm să constatați că s-a prescris termenul de sesizare a Consiliului referitor la faptele care fac obiectul petiției, asta fiind depusă tardiv, iar în cazul în care considerați că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 20 din O.G. nr. 137/2000, republicată, să constatați că faptele sesizate de reclamantă nu întrunesc elementele constitutive de discriminare conform prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține faptul că petenta solicită constatarea unei fapte de discriminare motivat de faptul că procedura de angajare în cadrul Proiectului POSDRU 55075, ar avea un potențial caracter discriminatoriu. Astfel se constată faptul că s-a procedat la organizarea unui concurs pentru ocuparea funcțiilor de manager proiect expert marketing și expert sociologie, întrucât beneficiarul, Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București, respectiv Comitetul de direcție (din care fac parte cele trei părți reclamante), a apreciat faptul că în cadrul institutului nu exista personal cu experiența în domeniu (în managementul proiectelor POSDRU, sociologie și marketing). Prin Hotărârea nr. 16/14.07.2010 a Comitetului de direcție s-a stabilit că se va organiza concurs pentru aceste posturi, probele de concurs fiind analiza dosarului personal și interviul, în vederea verificării prealabile a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

Pentru restul posturilor vacante, respectiv de coordonator solicitant, responsabil financiar, consilier juridic, expert securitate și sănătate în muncă, asistent manager,

secretar, asistent salarizare, a fost angajat personal al institutului deoarece aveau competențele și aptitudinile necesare posturilor respective. Angajarea acestora s-a realizat în condițiile în care beneficiarul contractului de finanțare era institutul iar în evaluarea proiectului o pondere importantă a avut-o experiența în domeniul proiectului, securitatea și sănătatea în muncă a echipei de implementare.

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.*

5.3. Astfel, avem în vedere faptul că, în prezenta cauză, a fost ridicată excepția tardivității, asupra căreia Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate.

5.4. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director, dezbătând excepția de tardivitate a introducerii plângerii la CNCD, reține prevederile art. 20 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând faptul că neexercitarea dreptului de petiționare în termenul de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei conduce la respingerea petiției ca tardiv introdusă. Petenta face referire la situații petrecute în cursul anului 2010 „*Iar abia ulterior angajării mele, în data de 22.11.2010, am luat cunoștința de prevederile Hotărârii 16/14.07.2013 [16/14.07.2010] pe care le consider discriminatorii și în legătura cu care am hotărât să formulez și să depun prezentul Memoriu.*” Ulterior, prin concluziile scrise formulate, petenta retractează acest aspect, arătând că a luat la cunoștință de hotărârea 16/14.07.2010 abia în cursul lunii iunie 2013.

5.6. Petenta mai arată că partea reclamată nu a făcut dovada faptului că i-ar fi comunicat respectiva hotărâre în cursul anului 2010. Colegiul apreciază că sarcina probei revine petentei și nu părții reclamate. Fiind vorba de fapte petrecute în cursul anului 2010 sarcina probei revine petentei, **fiind interesul său procedural să arate faptul că se mai află în termen pentru a formula petiția**. Prin concluziile scrise, petenta arată faptul că s-a înțeles în mod greșit, ținând cont doar de gradul de înțelegere al limbii române a persoanei care a redactat punctul de vedere formulat de către părțile reclamate. Chiar dacă ar fi primită această apărare, sintagma *ulterior angajării mele, în data de 22.11.2010*, ar putea însemna faptul că a luat la cunoștință oricând, începând cu data de 22.11.2010. Așadar este incert momentul în care petenta a cunoscut prevederile hotărârii apreciate ca discriminatorii.

5.7. Cu toate acestea și ținând cont că partea reclamată și-a formulat apărările și pe fondul cauzei, Colegiul dispune respingerea excepției invocate și analizarea fondului petiției.

5.8. Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.9. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.10. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *„prin discriminare se înțelege 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, apartenență 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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

5.11. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate. În acest sens, Colegiul reține că dreptul încălcat, în opinia petentei, este dreptul la muncă/egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, criteriul care a stat la baza tratamentului diferit fiind reprezentat de calitatea de angajat al autorității beneficiare, Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii « Alexandru Darabont » București

Comparabilitatea avută în vedere de petentă este cea legată de modul în care s-a procedat la organizarea unui concurs pentru ocuparea funcțiilor de manager proiect expert marketing și expert sociologie, concurs care a constat într-un interviu și analiza dosarului raportat la modul în care a fost angajat personal pentru restul locurilor vacante, respectiv coordonator solicitant, responsabil financiar, consilier juridic, expert securitate și sănătate în muncă, asistent manager, secretar, asistent salarizare.

Colegiul apreciază faptul că nu se poate reține niciun fel de diferențiere între persoanele angajate din afara institutului, din probatoriul administrat reieșind faptul că cele trei persoane au trecut prin aceleași probe, respectiv interviu și analiză dosar.

În privința persoanelor angajate deja, beneficiarul a apreciat faptul că au competențele și aptitudinile necesare posturilor respective. Practic avem două situații diferite, modul în care a înțeles beneficiarul să acționeze fiind potrivit și conform prevederilor legale, neinstituind un tratament diferit în situații comparabile.

5.12. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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 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.

Prin urmare, Colegiul nu poate reține că petentei i s-a încălcat dreptul la egalitate în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, comparativ cu persoanele deja angajate, situația fiind total diferită și astfel comparabilitatea, ca element al discriminării, neputând fi reținută.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

- 1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;**
- 2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;**

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, 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

THEODORA BERTZI – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării 20.01.2014

Motivată și tehnoredactată T.B./R.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.