



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 498
din 11.11.2015

Nr. dosar: 193/2015

Nr. petiție: 2186/23.03.2015

Petent: S.M.R.

Reclamat: Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest

Reclamată: Agenția Națională a Funcționarului Public

Obiect: discriminare pe criteriu de gen și maternitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. S.M.R., cu domiciliul

1.2. Numele, domiciliul sau reședința părților reclamate

1.2.1. Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest, reprezentat legal prin domnul L.M.,

1.2.2. Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu sediul în București, Bulevardul Mircea Vodă. nr.44, tronsonul II, sector 3, prin reprezentant

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează faptul că nu i s-a făcut fișă de evaluare pentru anul 2013, perioadă în care se afla în concediu de creștere copil, motiv pentru care nu a putut participa la concursul de promovare din luna octombrie.

2.2. Apreciază ca discriminatorie situația sa, lipsa evaluării fiind datorată faptului că a devenit mamă. Apreciază faptul că respectiva comisie de examinare a examinat superficial situația sa și nu în întregul său.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Astfel, prin adresa nr. 2748/20.04.2015 au fost citate părțile pentru termenul de 07.05.2015.

3.3. Punctele de vedere formulate de către părțile reclamate au fost comunicate petentei prin adresa C.N.C.D. nr. 3556/21.05.2015, petenta formulând concluzii scrise înregistrate sub nr. 4166/15.06.2015.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1 Prin sesizarea înaintată Consiliului, petenta apreciază că este discriminată pe criteriu de gen și maternitate. Petenta este funcționar public, angajată la OIR POSDRU NV având funcția de inspector principal-ofițer selecție operațiuni în cadrul Organismului Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial în cadrul Compartimentului Constatare și Stabilire nereguli.

4.1.2. Din luna septembrie 2012 până în 06 ianuarie 2013 s-a aflat în concediu de maternitate (natal și postnatal). Din data de 07.01.2013, i s-au suspendat raporturile de muncă pentru creștere copil până la data de 29.09.2014.

4.1.3. În luna octombrie 2014 s-a organizat concurs de promovare, petenta depunându-și dosarul, însă a fost respinsă pentru faptul că nu are evaluare pentru anul 2013, condiție expres prevăzută de art. 65 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici. Funcționarul public trebuie să fi obținut calificativul „bine” la evaluarea performanțelor individuale în ultimii doi ani calendaristici ori, petenta nu are evaluarea pe anul 2013, deoarece din 07 ianuarie 2013-28 septembrie 2014, raporturile de serviciu au fost suspendate, aflându-se în concediu creștere copil.

4.1.4. Petenta arată faptul că verificarea dosarului de către comisia de concurs a fost una superficială întrucât nu a ținut cont de prevederile aceleiași Legi nr. 188/1999, care prevede la art. 27, alin. 2 interzicerea discriminării între funcționarii publici pe criterii politice, apartenență sindicală, convingeri, religioase, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice asemenea natură.

4.1.5. De asemenea, susține că din cauza faptului că a ales să fie mamă și a beneficiat de concediu pentru creșterea copilului se simte discriminată, cu toate că Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevede la ar. 10, alin. 1 că „maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare” iar alin. 2 prevede că „orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi”.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 3132/06.05.2015, partea reclamată invocă excepția de necompetență materială a Consiliului în sensul că faptele sesizate nu se încadrează în

prevederile art. 1 alin.2 din OUG 137/2000, coroborat cu art. 2 și 3. De asemenea, arată faptul că a solicitat avizul A.N.F.P. pentru susținerea examenului de promovare.

4.2.2. Reclamatul arată faptul că petentei i s-au modificat raporturile de muncă astfel:

- în perioada 03.09.2012-06.01.2013 petenta s-a aflat în concediu de maternitate;
- la data de 07.01.2013-20.09.2014 se suspendă raporturile de serviciu, în temeiul art. 95 alin. 1 lit a din Legea 188/1999, urmare a cererii nr. 8119/27.12.2012;
- la data de 29.09.2014, conform Deciziei nr. 56/29.09.2014, în temeiul art. 96 din Legea nr.188/1999, petenta reia activitatea în funcția publică;
- la data de 11.09.2014, prin adresa nr. 4896/11.09.2014, reclamata a solicitat avizul ANFP pentru susținerea concursului de promovare;
- la data de 14.10.2014, prin adresa nr. 38368/2014, ANFP comunică reprezentanții în comisia de concurs și în comisia de soluționare a contestațiilor, numire modificată prin adresa nr. 42277/2014, înregistrată la reclamată cu nr. 5808/15.10.2014;
- la data de 14.10.2014 petenta a depus dosarul de concurs, înregistrat sub nr. 5788/14.10.2014;

4.2.3. Asupra fondului petiției, partea reclamată apreciază faptul că petenta reclamă în mod nejustificat fapte de discriminare recunoscând totodată că nu a îndeplinit condițiile legale de participare la concursul de promovare. Or, actul de respectare a prevederilor legale incidente situației concrete a speței nu poate constitui fapt discriminatoriu. O eventuală situație de discriminare care ar surveni prin raportare la alte norme legale, urmare necorelării prevederilor acestora, nu le poate fi imputat și nu este de competența acestora să aprecieze peste prevederile cu aplicabilitate directă situației concrete, respectiv Legea 188/1999 republicată, modificată și completată și H.G 611/2008, modificată și completată. În această situație se află și CNCD, care nu are posibilitatea de a intra în sfera rezervată organului legiutor.

4.2.4. Respectarea de către reclamată a prevederilor legale nu poate constitui un fapt discriminator. Respingerea dosarului de concurs nu reprezintă un act de discriminare, respingerea fiind motivată temeinic, respectiv neîndeplinirea condițiilor prevăzute de Legea nr. 188/1999 republicată, art. 65, alin. 2 lit. c³, coroborat cu art. 66⁴ din HG nr. 611/2008.

4.2.5. După cum se poate observa prevederea legală nu distinge pentru situațiile descrise de către petentă, în sensul de neaplicare a precizării referitoare la ani calendaristici și eventual de aplicare a criteriului raportat la ultimii doi ani de activitate în funcția publică. Extinderea aplicării condițiilor de excepție la situația speței nu este posibilă contravenind principiului de drept unde legea nu distinge nici noi nu trebuie să distingem. Singura excepție admisă este cea referitoare la criteriul vechime în funcția publică. Și este prevăzută de art. 65 alin (3)⁵, ceea ce nu este aplicabil speței.

Extinderea aplicării condițiilor de excepție nu este posibilă și contravine principiului de drept *unde legea nu distinge nici noi nu trebuie să distingem*.

Solicită admiterea excepției de necompetență a Consiliului și respingerea petiției ca neîntemeiată.

4.3. Susținerile Ministerului Dezvoltării Regionale Administrației Publice-Agenția Națională a Funcționarilor Publici

4.3.1 Prin adresa nr. 3255 din 12.05.2015, reclamata arată următoarele:

- condițiile necesare pentru a participa la examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut sunt prevăzute de art. 65, Legea nr. 188/1999 republicată și

trebuie să fie îndeplinite cumulativ lit. c) prevăzând expres deținerea calificativului „bine” la evaluarea anuală a performanțelor individuale în ultimii doi ani **calendaristici**;

- pentru a avea posibilitatea de a participa la un concurs de promovare în grad care se va organiza în cursul anului 2014, în ceea ce privește condiția de a deține cel puțin calificativul „bine” la evaluarea anuală a performanțelor individuale în ultimii doi ani calendaristici, funcționarii publici trebuie să aibă întocmit raport de evaluare a performanțelor individuale pentru anul 2012 și anul 2013.

4.3.2. Potrivit art. 3 lit. d) din HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, evaluarea performanțelor profesionale individuale reprezintă ansamblul proceselor și procedurilor implementate anual, prin aplicarea criteriilor de performanță la gradul de îndeplinire a obiectivelor profesionale individuale, stabilite în baza atribuțiilor prevăzute în fișa postului.

Conform art. 108 alin. (1) și (2) din același act normativ, perioada evaluată este cuprinsă între 01 ianuarie și 31 decembrie din anul următor perioadei evaluate.

Potrivit alin 3 lit. a) al articolului mai sus invocat, evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face în cursul perioadei evaluate atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de serviciu al funcționarului public evaluat încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii.

4.3.3. Articolul 94 lit. j) din Legea nr. 188/1999 republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede că raportul de serviciu se suspendă de drept în cazul concediului de maternitate, iar art. 95 alin. (1) lit. a) din același act normativ, prevede că raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public pentru concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii.

4.3.4. Din analiza informațiilor comunicate de petentă reclamatei, rezultă că nu are întocmit raport pe de evaluare a performanțelor individuale pentru anul 2013, întrucât în perioada 01.01.2013-06.01.2013 a beneficiat de concediul de maternitate, iar în perioada 2013-29.09.2014 de concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani.

4.3.5. Prin urmare, având în vedere că în perioada 01.01.2013 nu și-a exercitat efectiv atribuțiile postului aferent funcției publice a cărei titulară este, raportat la prevederile art.3 lit.d) din HG nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare, nu îi pot fi aplicate criteriile de performanță pentru acordarea unui calificativ al performanțelor profesionale individuale pentru anul 2013.

Astfel, rezultă că nu avea posibilitatea de a participa la concursul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut care s-a organizat la nivelul OIRPOSDRU NV în data de 27.10.2014, deoarece nu îndeplinea și condiția prevăzută la art. 65 alin. (2) lit.c) din Legea nr. 188/1999 republicată, respectiv nu deținea calificativul performanțelor profesionale individuale pentru anul 2013.

4.3.6. De asemenea, apreciază că petenta nu poate participa la un concurs de promovare nici în cursul anului 2015.

Reclamatul consideră că, atâta timp cât prevederile respective nu au fost abrogate, ele produc efecte juridice.

Potrivit prevederilor art. 16 alin 3 din Constituția României “funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii”.

Competența selectării dosarelor de concurs aparține exclusiv comisiei de concurs, punctul de vedere de mai sus fiind formulat de către Agenție în exercitarea atribuțiilor prevăzute de art. 22 alin 1 lit c din Legea 188/1999 republicată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petentei i-a fost încălcat dreptul de a avansa profesional, dosarul petentei fiind respins întrucât nu avea evaluare pentru anul 2013. Anterior sarcinii, respectiv a suspendării contractului de muncă pentru acest motiv, petenta îndeplinea condițiile pentru a fi promovată.

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, reclamatul (Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest) a invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în sensul că aspectele sesizate nu se încadrează în prevederile art. 1 alin.2 coroborat cu art. 2 și 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.4. Colegiul urmează a respinge excepția invocată din oficiu, apreciind că este competent a analiza aspectele sesizate, urmând a se pronunța asupra fondului petiției.

5.5. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare*”.

5.6. Potrivit art. 7 lit. d) din O.G.137/2000, republicată, constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei 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: d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.

5.7. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.8. **Art. 10** din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, specifică la alin. 1 “*Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare*” și potrivit **alin. 8** al aceluiași articol „*La încetarea concediului de maternitate sau a*

concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații au 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”.

5.9. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Astfel, sub aspectul tratamentului diferențiat, se reține că petentei i-a fost respins dosarul de promovare motivat de faptul că nu avea evaluările necesare, lipsa evaluărilor nefiindu-i imputabilă petentei iar art. 10, alin. 8 din Legea nr. 202 specifică faptul că „salariați/salariații au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței”.

5.10. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. Curtea 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.11. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.12. Starea de maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

5.13. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.14. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește respingerea dosarului de promovare la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

5.15. Directiva 2002/73/CE din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, definește discriminarea directă ca fiind “situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”.

5.16. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul reține că petenta se află într-o situație specială **temporară**, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, **respectiv gen**, criteriu care nu poate fi dissociat de maternitate, **întrucât sarcina nu poate fi imputată decât femeii** (în acest sens vezi cauza Dekker vs Stichting VJV).

5.17. Cu privire la justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.18. Privind probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: *„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.”*. Totodată, potrivit art. 4 din **Directiva Consiliului 97/80/CE**: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

5.19. Din actele depuse la dosar, reiese că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări indirecte. Reclamatul nu a făcut dovada, prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază starea maternală a acesteia, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu **unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției necompetenței materiale invocată prin adresa nr. 3132 din data de 06.05.2015, de către Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest;
2. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 3 și art. 7 lit d) din OG nr.137/2000 republicată, coroborat cu prevederile art. 6 și art. 10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002;
3. Sancționarea Organismului Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest, cu amendă în valoare de 2000 lei, C.U.I. 20747400, sediul în Cluj-Napoca, B-dul 21 Decembrie 1989, nr. 58, jud. Cluj
4. Sancționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu amendă în valoare de 2000 lei, C.U.I. 12979825, cu sediul în București, Bulevardul Mircea Vodă. nr.44, tronsonul II, sector 3
5. Obligarea părților reclamate să publice în mass-media un rezumat al hotărârii CNCD, în temeiul art. 26 (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
6. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Organismul Intermediar Regional pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – Regiunea Nord-Vest va achita amenda la Administrația Finanțelor Publice a județului Cluj

Agenția Națională a Funcționarilor Publici va achita amenda la Administrația Finanțelor Publice a sectorului 3

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

MANOLE PETRE FLORIN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și motivat de P.C.S. și V.F. Data: 26.11.2015

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP