



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 351**  
**din 18.06.2014**

**Nr. dosar:** 4/2014

**Nr. petiție:** 27/06.01.2014

**Petent:** O F

**Reclamat:** Direcția Silvică Maramureș

**Obiect:** disponibilizarea abuzivă a petentului și nerespectarea opțiunii sale pentru un post vacant.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului**

**1.1.1.** O F, domiciliat în Baia Mare, județul Maramureș

**1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**1.2.1.** Direcția Silvică Maramureș, prin reprezentant legal, Director Ioan Sopoian, cu sediul în Baia Mare, Str. 22 Decembrie, nr. 36, Județul Maramureș

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Petentul sesizează faptul că a fost disponibilizat prin concediere colectivă, într-un mod abuziv și subiectiv. Prin decizia de disponibilizare nr. 178N/04.11.2013, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă, ca urmare a reducerii postului ocupat pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ci de reorganizare a activității în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

**2.2.** Petentul a optat pentru un post de economist la Ocolul Silvic Mara, ulterior optând pentru postul de șofer la Ocolul Silvic Baia Sprie.

**III. Procedura de citare**

**3.1.** Având în vedere petiția inițială, prin adresa nr. 27/22.01.2014, CNCD îi pune în vedere petentului să își completeze petiția în sensul îndeplinirii condițiilor prevăzute de art. 11 din Ordinul nr. 144/2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD, respectiv indicarea cu claritate a părții reclamate, a criteriului de discriminare și a situației comparabile.

**3.2.** Prin adresa înregistrată sub nr. 1901/18.03.2014, petentul transmite precizările sale, iar 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.

**3.3.** Astfel, prin adresele nr. 2009/20.03.2014 au fost citați petentul și partea reclamată, pentru termenul de 04.04.2014.

**3.4.** La termen părțile au fost absente.

**3.5.** Prin adresa nr. 3722/08.04.2014, înregistrată la CNCD sub nr. 2515/ 09.04.2014, partea reclamată transmite punctul său de vedere.

**3.6.** Punctul de vedere formulat a fost transmis petentului, fiindu-i acordat un termen pentru a depune concluzii scrise.

**3.7.** Prin adresa nr. 3206/08.05.2014, petentul formulează concluzii scrise.

**3.8.** Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4. Susținerile petentului**

4.1.1.. Petentul sesizează faptul că a fost disponibilizat prin concediere colectivă, într-un mod abuziv și subiectiv, prin decizia de disponibilizare nr. 178N/04.11.2013, fiind dispusă încetarea contractului individual de muncă

4.1.2. Petentul apreciază modul în care a fost disponibilizat ca fiind abuziv și subiectiv, după ce, inițial i s-a cerut acordul scris pentru a schimba locul de muncă de la Direcția Silvică Maramureș, la Ocolul Silvic, Baia Sprie , ca șofer.

4.1.3. Petentul apreciază faptul că decizia de concediere trebuia să cuprindă ordinea de priorități conform prevederilor art. 69, alin. 2, lit. D, din Codul Muncii. Decizia nu a ținut cont nici de prevederile Contractului colectiv de muncă care stabilea criteriile aplicabile concedierilor colective.

4.1.4..Petentul apreciază faptul că disponibilizarea sa prin concediere colectivă este discriminatorie, discriminarea având la bază nepotismul.

4.1.5. Petentul apreciază ca discriminatoriu modul în care a fost tratat la locul de muncă, modul în care a fost hărțuit la locul de muncă și modul în care reclamata (Direcția Silvică Maramureș) a refuzat să îi pună la dispoziție postul pentru care a optat, conform pregătirii profesionale, cel de economist, post găsit vacant într-o listă cu posturi vacante, pusă la dispoziție de către reclamată în momentul comunicării deciziei de disponibilizare.

4.1.6. Pentru a nu rămâne fără loc de muncă până la soluționarea în instanță a deciziei de încetare a contractului individual de muncă, a solicitat să ocupe postul de economist la Ocolul Silvic Mara, aflat pe lista poturilor vacante datată 01.08.2013

4.1.7. Inițial i s-a comunicat faptul că trebuie organizat concurs, apoi i s-a sugerat să își schimbe opțiunea, nici până la data precizărilor (18.03.2014) nefiind emisă o decizie pentru ocuparea aceluși post.

4.1.8. Petentul apreciază ca fiind discriminatorie atitudinea reclamatei, în condițiile în care în alte situații nu s-a solicitat condiția de vechime pentru o colegă a sa F R, pentru un alt post la Ocolul Silvic Somcuța Mare, ori a situației doamnei P D A, precum și a situației doamnei Ș G.

4.1.9. Petentul apreciază faptul că a fost hărțuit de către doamna T M, cu atitudinea sa recalcitrantă, atitudine improprie unui angajat al unei instituții publice, fiindu-i solicitat directorului reclamatei să ia măsuri împotriva acesteia. Cu toate acestea atitudinea doamnei Tănase a continuat, ducând la crearea unui mediu intimidant .

4.1.10. Prin concluziile scrise, petentul reiterează aspectele prezentate, apreciind faptul că nu este vorba de o concediere colectivă, ci de o concediere individuală, apreciind că puteau fi concediate alte persoane cu o vechime mai mică în instituție.

4.1.11. De asemenea arată faptul că reclamata a refuzat să îi pună la dispoziție postul solicitat, respectiv cel de economist, în condițiile în care apreciază că îndeplinea condițiile de vechime și de experiență din fișa postului respectiv.

4.1.12. Reiterează petentul faptul că a fost umilit și marginalizat, fiindu-i adresate cuvinte umilitoare de către doamna T M, fiind anexat și un CD cu una dintre înregistrările cu doamna T. Doamna T adoptă acest comportament aproape tot timpul între colegi, aspect care a fost reclamat directorului instituției reclamate.

4.1.13. Mai arată faptul că a fost nominalizat într-un raport de audit (împreună cu alți 20 de angajați), existând pe rolul Tribunalului Maramureș un proces civil pentru răspundere patrimonială, nefiind încă stabilită vinovăția, respectiv nevinovăția părților implicate, așadar acestea beneficiind de prezumția de nevinovăție.

### **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată, în baza probelor din dosar și a motivelor de fapt și de drept, în principal, înțelege să invoce excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în raport cu prevederile art. 29 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, privind soluționarea petiție formulate de către petent, iar în subsidiar, solicită respingerea petiție ca nefondată.

4.2.2. Petentul, în calitate de salariat a Direcției Silvice Maramureș, reclamă faptul că a fost discriminat, prin modul cum a fost tratat la locul de muncă, prin refuzul de a i se oferi

posibilitatea de a ocupa un post de economist la Ocolul Silvic Mara, prin diverse forme de hărțuire săvârșite de d-na T M, precum și prin modul discriminatoriu a disponibilizării sale odată cu emiterea Deciziei nr. 178 N/04.11.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, prin care s-a dispus concedierea individuală a petentului în urma reorganizării Direcției Silvice Maramureș.

4.2.3. Așa cum rezultă din conținutul sesizării, petentul reclamă aspecte de legalitate ale Deciziei nr. 178 N/04.11.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, prin care s-a dispus concedierea colectivă în urma reorganizării unității. Or, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca organ administrativ-jurisdicțional, nu poate fi investit cu cenzura aspectelor de legalitate sau ilegalitate ale actelor emise de către angajatori, în cadrul raporturilor contractuale. În acest sens, a se vedea și practica Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care a statuat că nu este competent a se pronunța asupra legalității sau ilegalității deciziilor de concediere, așa cum rezultă din Hotărârea nr. 214 din 01.06.2011.

4.2.4. De altfel, împotriva Deciziei nr. 178 N/04.11.2013, petentul a formulat contestație la Tribunalul Maramureș, unde s-a înregistrat Dosarul civil nr. 8078/100/2013, care urmează ca, în baza probelor ce se vor administra și a motivelor de fapt și de drept, să se pronunțe asupra legalității sau ilegalității deciziei citate, fiind invocată excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, nefiind în acest caz incidente prevederile O.G. nr.137/2000, republicată, cazul de față fiind de competența instanțelor de judecată

4.2.5. Pe fond, încetarea contractului individual de muncă a reclamantului dispusă prin Decizia nr. 178 N/04.11.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, a intervenit ca urmare a reorganizării Direcției Silvice Maramureș, care a fost aprobată prin Hotărârea nr. 7/25.07.2013 a Consiliului de Administrație al Regiei Naționale a Pădurilor, prin care s-a modificat structura organizatorică și funcțională a mai multor direcții silvice din structura R.N.P. - Romsilva, inclusiv a Direcției Silvice Maramureș.

4.2.6. Prin Hotărârea nr. 7/25.07.2013 a Consiliului de Administrație al R.N.P. -Romsilva, au fost desființate un număr de peste 801 de posturi, la nivel național, din cadrul regiei, ceea ce, în raport cu prevederile legale în materie, art. 68 alin. 1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, presupune concediere colectivă. Motivul care a stat la baza concedierii colective constă în efectele aplicării Legii nr. 247/2005 privind reforma în domeniile proprietății și justiției, cu modificările ulterioare, care au determinat reducerea suprafeței fondului forestier proprietate publică a statului și proprietatea persoanelor fizice și juridice aflat în administrarea R.N.P. - Romsilva, respectiv Direcției Silvice Maramureș, de la 207.004 ha. la 200.543 ha. teren forestier, fapt ce a determinat, pe cale de consecință, și reducerea numărului de posturi din cadrul D.S. Maramureș, de la 557 la 545 de posturi. De asemenea, reducerea postului ocupat de reclamant a fost determinată de desființarea locului de muncă ocupat de acesta, urmare a reorganizării direcțiilor silvice, ca efect al aplicării Legii nr. 247/2005 privind reforma în domeniile proprietății și justiției, cu modificările ulterioare, precum și al restrângerii sau desființării activităților nerentabile, în condițiile diminuării resurselor de masă lemnoasă și a altor resurse ale pădurii valorificabile, motivat de retrocedarea terenurilor forestier și reducerii numărului fondurilor cinegetice pe care regia, respectiv direcția silvică le-a avut în gestiune, ca efect al aplicării Legii nr. 407/2006, cu modificările ulterioare, proces absolut necesar pentru eficientizarea activității direcției silvice.

4.2.7. Prin Decizia nr. 178 N/04.11.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, s-a dispus ca, începând cu data de 04.11.2013, reclamantul beneficiază de un preaviz de 20 de zile, conform art. 75 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și art. 73 din Contractul colectiv de muncă al regiei, în vigoare, iar, începând cu data de 02.12.2013, încetează contractul individual de muncă a reclamantului. Prin art. 3 din decizia citată, potrivit prevederilor art. 64 din Contractul colectiv de muncă în vigoare, s-a pus în vedere reclamantului ca, în termen de 3 zile lucrătoare, are dreptul de opta pentru unul din locurile de muncă libere din lista posturilor vacante din cadrul R.N.P. - Romsilva, pusă la dispoziția reclamantului.

4.2.8. Cu privire la ocuparea postului de economist la Ocolul Silvic Mara, post aflat pe lista posturilor vacante la nivel de Direcție Silvică Maramureș, într-o primă etapă, prin cererile nr. 13.234 și nr. 13.292/05.11.2013, petentul și-a exprimat opțiunea pentru un post vacant de economist din cadrul Ocolului Silvic Mara, însă reclamata a răspuns petentului că nu îndeplinește condițiile pentru postul de economist, cu privire la vechime minimă în specialitate, 4 ani în cadrul direcțiilor silvice sau 2 ani pentru ocoale silvice, având în vedere pct. 4 din Anexa 3 a2 la Contractul colectiv de muncă în vigoare, recomandându-i să se

adreseze conducerii R.N.P. - Romsilva pentru acordarea derogării de la prevederile contractului colectiv de muncă.

4.2.9. Prin Adresa nr. 25.981/AC/07.11.2013 a directorului R.N.P. - Romsilva, s-a comunicat reclamantului că nu a fost aprobată cererea sa de derogare de la prevederile contractului colectiv de muncă. Reclamantul a reiterat cererea sa, însă, prin Adresa nr. 26.374/AC/25.11.2013 a directorului R.N.P. - Romsilva, i s-a răspuns reclamantului că răspunsul inițial rămâne valabil.

4.2.10. În acest context, reclamantul și-a exprimat opțiunea pentru postul de conducător auto din cadrul Ocolului Silvic Baia Sprie, în urma căreia s-a emis Decizia nr. 197 N/11.12.2013, dispunându-se încadrarea sa pe postul de conducător în cadrul ocolului silvic citat.

4.2.11. Cu privire la ordinea de prioritate avută în vedere la aplicarea reducerii de personal, împotriva celor arătate de reclamant, subscrisa a emis decizia contestată cu respectarea prevederilor art. 77 și 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii.

4.2.12. În privința acuzației de hărțuire, prin atitudinea d-nei T M, care a avut o atitudine recalitrantă, adresându-i reclamantului cuvinte umilitoare, jignitoare și amenințătoare la adresa reclamantului, impropriu unui salariat al unei instituții, reclamata învederează faptul că directorul instituției reclamate a luat atitudine, solicitându-i acesteia să nu mai manifeste o astfel de atitudine față de petent, în sens contrar urmând a se lua măsuri de anchetare și sancționare disciplinară a sa. În lipsa unor probe nu s-au putut lua măsuri împotriva acesteia, respectiv o eventuală sancționare a sa.

4.2.13. În măsura în care petentul ar avea probe în susținerea acuzațiilor, acesta s-ar fi putut adresa organelor de urmărire penală.

4.2.14. Reclamata apreciază faptul că sesizarea petentului ar putea veni ca un răspuns la faptul că au fost constatate anumite probleme cu ocazia auditării reclamatei, fiind descoperite nereguli în gestionarea bunurilor unității, care au generat un prejudiciu de 323.408,75 lei. În acest sens, I.G.P.R. – Direcția de Investigare a Fraudelor face cercetări în dosarul penal nr. 769/P/2013, cauză în care este cercetat și petentul .

4.2.15. Pe cale de consecință solicită admiterea excepției invocate iar în subsidiar respingerea petiției ca nefondată.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petentul contestă modul în care s-a dispus disponibilizarea, fiind invocată de către partea reclamată excepția necompetenței materiale a C.N.C.D precum și refuzul părții reclamate de a-i oferi posibilitatea de a opta și ocupa un post vacant de economist. În subsidiar, reține faptul că petentul reclamă o atitudine discriminatorie din partea unei angajate a părții reclamate.

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.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, **art.5 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**„.

5.3. Pe cale de consecință, avem în vedere faptul că, în ce privește prezenta cauză, este ridicată excepția necompetenței C.N.C.D. invocată de către partea reclamată, pe care Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate.

5.4. Astfel Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale, excepție invocată de către partea reclamată. Prin petiția sa, petentul arată faptul că nu s-au respectat prevederile legale cu privire la disponibilizarea sa, petentul apreciind faptul că decizia de concediere trebuia să cuprindă ordinea de priorități conform prevederilor art. 69, alin. 2, lit. D, din Codul Muncii. De altfel, decizia nu a ținut cont nici de prevederile Contractului colectiv de muncă care stabilea criteriile aplicabile concedierilor colective.

5.4. Având în vedere obiectul petiției formulate, **nerespectarea prevederilor legale privind decizia de concediere**, precum și prevederile art. 28 și art. 29 din Ordinul nr. 144/11.04.2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D., publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, „...Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr.

137/2000, republicată.;*Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției,.....*”, Colegiul director urmează a respinge excepția invocată, urmând a se pronunța asupra fondului cauzei.

5.6. Din cuprinsul petiției și susținerile petentului rezultă faptul că acesta apreciază ca abuziv modul în care partea reclamată a procedat la disponibilizarea sa, apreciind faptul că nu a fost respectată ordinea de priorități ce ar fi trebuit avută în vedere la disponibilizarea sa.

5.7. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent 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 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

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

5.9. 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 aplicate.

5.10. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit 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 datorită unui criteriu. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

5.11. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege. Colegiul a solicitat petentului să identifice un criteriu, aspect nerealizat de către petent.

5.12. Pe de altă parte Colegiul a apreciat faptul că nu ne aflăm în fața unor situații comparabile, situația petentului fiind diferită de cea a colegei sale.

5.13. Cu privire la modul în care i-a fost refuzat petentului ocuparea unui post de economist la Ocolul Silvic Mara, Colegiul director, analizând actele depuse la dosarul cauzei, reține conținutul adresei nr. 13308/05.112013, prin care Direcția Silvică Maramureș îi comunica petentului că nu îndeplinește condițiile minime de studii și vechime în specialitate, pentru ocuparea postului pentru care și-a exprimat opțiunea, fiind îndrumat să se adreseze

conducerii Regiei Naționale a Pădurilor, Romsilva, pentru acordarea unei derogări. Din probatoriul depus rezultă faptul că petentul a fost îndrumat să solicite o derogare de la RomSilva, petentul neîndreptându-se și împotriva acestei entități.

5.14. Cu privire la eventuala hărțuire a petentului nu se poate reține existența unei asemenea fapte. Prin proba audio, anexată concluziilor scrise este înregistrată o conversație între petent și doamna T M, aceasta având o atitudine recalcitrantă și adresându-i petentului cuvinte ori expresii jignitoare. Cu privire la dovezile prezentate nu se poate reține o atitudine de hărțuire din partea doamnei Tănase, care nici măcar nu este parte în prezentul dosar. Cu privire la modul de exprimare și a expresiilor folosite petentul se poate adresa organelor abilitate, nefiind întrunite elementele vreunei fapte de hărțuire.

**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 de necompetență a C.N.C.D. cu privire la obiectul petiției, invocată de către partea reclamată, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;

2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată

3. Nu se pot reține fapte de hărțuire.

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 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**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**PANFILE ANAMARIA – Membru**

**VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru**

Data redactării: 17.07.2014

Mot /Red: TB/RB

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.