



**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

**HOTĂRÂREA NR.185
din 27.02.2008**

Dosar nr.: 740/2007

Petiția nr.: 16223 din data 21.11.2007

Petent: B N A

Reclamat: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

Obiect: caracterul discriminatoriu al art. 41 alin.3 din Contractul Colectiv de Muncă pe țară, anii 2007-2011, privind acordarea sporului de vechime între 5%-25%.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. B N A cu domiciliul în loc.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, cu sediul în str. Dem I. Dobrescu, nr. 2, Sector 1, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Petentul, solicită C.N.C.D. prin petiția, astfel cum este formulată, să constate caracterul discriminatoriu al art. 41 alin.3 din Contractul Colectiv de Muncă pe țară, anii 2007-2011, privind acordarea sporului de vechime între 5%-25%.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr.16.223 din 22.11.2007, petentul arată că acordarea sporului de vechime bazat pe criteriul vârstei (vechimea în muncă fiind direct legată de vârstă) constituie o discriminare, acordându-se pentru aceeași cantitate și calitate a muncii, un salariu diferit, în funcție de vechime.

3.2. Din acest motiv, se consideră că prevederile art. 41 alin.3, lit. d din Contractul Colectiv de Muncă pe țară, anii 2007-2011, privind acordarea sporului de vechime între 5%-25%, contravine art. 154 alin.3 din Codul Muncii cât și art. 2 alin.3 din Contrct, care prevede interzicerea oricărei discriminări pe criteriul de vârstă.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate sub nr. 16.223 din 22.11.2007, Colegiul Director a solicitat punct de vedere cu privire la obiectul petiției Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și Inspecției Muncii. De asemenea, au fost solicitate puncte de vedere din partea unor confederații patronale la nivel național.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 18475 din 10.12.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse. Prin adresa înregistrată cu nr. 18474 din 10.12.2007, a solicitat punctul de vedere al Inspecției Muncii.

4.3. Considerând că punctele de vedere ale unor confederații patronale la nivel național pot fi relevante în analiza obiectului petiției, fără a avea calitatea de parte în cauză, Colegiul Director a solicitat opinia Alianței Confederațiilor Patronale din România, Consiliul Național al Intreprinderilor Mici și Mijlocii din România, Consiliul Național al Patronatului Român, Patronatul Național Român și Patronatul Român. Prin adresa înregistrată cu nr. 1696 din 24.01.2008 a comunicat punctul său de vedere Consiliul Național al Intreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România.

4.3. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare.

4.4. Prin adresa cu nr.1757 din 24.01.2008 a fost citat petentul. Prin adresa cu nr. 1758 din 24.01.2007 a fost citat Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin reprezentant, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 19.02.2008. Prin adresa de citare au fost comunicate petentului punctele de vedere emise de Ministerul Muncii și Inspectia Muncii, precum și de C.N.I.P.M.M.R.

4.5. La termen, părțile s-au prezentat. Ministerul Muncii a depus punct de vedere înregistrat cu nr. 1623 din 22.01.2008 și nr. 2577 din 12.02.2008. Inspectia Muncii a comunicat punct de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 1322 din 16.01.2008. Ulterior audierilor s-a acordat termen la data de 25.02.2007, pentru depunere de concluzii scrise. Petentul a depus concluziile sale înregistrate cu nr. 3315 din 26.02.2008.



V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Pe fond, petentul arată că acordarea sporului de vechime bazat pe criteriul vârstei (vechimea în muncă fiind direct legată de vârstă) constituie o discriminare, acordându-se pentru aceeași cantitate și calitate a muncii, un salariu diferit, în funcție de vechime. Din acest motiv, se consideră că prevederile art. 41 alin.3, lit. d din Contractul Colectiv de Muncă pe țară, anii 2007-2011, privind acordarea sporului de vechime între 5%-25%, contravine art. 154 alin.3 din Codul Muncii cât și art. 2 alin.3 din Contrct, care prevede interzicerea oricărei discriminări pe criteriul de vârstă.

5.1.2. Se arată faptul că acordarea sporului de vechime în virtutea acordului liber exprimat între partenerii sociali nu dovedește caracterul nediscriminatoriu al acestui spor. Petentul susține că trebuie să se facă o analogie între vechime și vârstă, deoarece, cu foarte puține excepții, ele sunt în directă corelație. Astfel o persoană tânără în nicio situație nu poate avea vechime în muncă față de o persoană învârstă, astfel încât la muncă egală, cel tânăr este discriminat, deoarece retribuția salarială este mai mică, în cazul acestuia, spre deosebire de persoana învârstă care are vechime în muncă și primește un spor.

5.1.3. Astfel, dreptul partenerilor sociali de a stabili prin contractul colectiv de muncă obligații și drepturi, este recunoscut de Constituție și Codul muncii, însă acesta este condiționat de respectarea prevederilor legale, deci a nediscriminării salariaților.

Susținerile Ministerului Muncii si Inspecției Muncii

5.2.1. Pe fond, se arată că potrivit prevederilor Codului muncii salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri iar salazirarea se face prin negocieri individuale sau colective între angajator și salariați sau reprezentanții acestora. În conformitate cu prevederile legii nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, clauzele contractului colectiv de muncă unic la nivel național produce efecte pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară.

5.2.2. Sporul de vechime este preluat în contractul colectiv de muncă iar în sistemul bugetar acest spor este stabilit și acordat prin lege. Acordarea sporului de vechime este reglementat prin prevederile art. 41 alin.3 lit. d din contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, încheiat conform art.10 și art. 11 din legea nr. 130/1996.

5.2.3. Sporul de vechime reprezintă o formă de recunoaștere și recompensare a salariilor în funcție de activitatea anterioară desfășurată în baza unui contract individual de muncă, respectiv în baza raportului de serviciu pentru funcționarii publici. De altfel, în acrod cu dispozițiile art. 16 alin.3 din Codul Muncii, munca prestată în temeiul unui cotntract individual de muncă îi conferă salariatului, vechime în muncă. Sporul salarial în discuție este un drept al salariatului care se



acordă numai pentru vechimea sa totală de muncă și nu în raport de vârstă numai la locurile de muncă unde acesta nu este cuprins în salariul de bază. În acest sens, sporul de vechime în muncă și acordarea acestuia nu constituie discriminare.

Punctul de vedere al Consiliului Național al Intreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România

5.3.1. Consiliul arată că în speță se face o confuzie între vechimea în muncă și vârstă, vechimea presupunând existența unor rapoarte de muncă anterioare pentru a putea beneficia de acest spor. Acordarea unor sporuri la vechimea în muncă, pentru anumite categorii de salariați nu poate fi considerată ca făcându-se împotriva drepturilor altei persoane, sporul acordându-se persoanelor aflate în situații diferite din punct de vedere al vechimii în muncă. Angajatul cu vechime în muncă beneficiază de sporul convenit la salariul de bază, datorită situației diferite în care se află față de salariatul care nu are vechime în muncă. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casare și Justiție, prin Decizia nr. XXXVI din 7 mai 2007, în care sporul de vechime este definit ca un „drept cu caracter general, dobândit pentru vechimea în muncă”. „Acest drept salarial, de natură personală, este generat de activitatea desfășurată în muncă, indiferent de funcția ocupată, cu condiția să fie acordat printr-o dispoziție legală, iar beneficiarul să îndeplinească cerințele prevăzute de acea dispoziție.

5.3.2. Potrivit art. 41 alin.5 din Constituție și art.236 alin.1 din Codul Muncii prin contractul colectiv de muncă se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că, pe fond, petentul arată că acordarea sporului de vechime bazat pe criteriul vârstei (vechimea în muncă fiind direct legată de vârstă) constituie o discriminare, acordându-se pentru aceeași cantitate și calitate a muncii, un salariu diferit, în funcție de vechime. Din acest motiv, se consideră ca prevederile art. 41 alin.3, lit. d din Contractul Colectiv de Muncă pe țară, anii 2007-2011, privind acordarea sporului de vechime între 5%-25%, contravine art. 154 alin.3 din Codul Muncii cât și art. 2 alin.3 din Contract, care prevede interzicerea oricărei discriminări pe criteriul de vârstă.

7.1. **În drept**, analizând faptele reținute în acest caz, **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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherro and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. 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, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

7.3. 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, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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. 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.

7.4. 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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Pornind de la premisa că art.155 din legea nr. 53/2003 Codul muncii prevede că salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri, se constată că legislația în materia dreptului muncii prevede beneficiul ce decurge din sporuri, ca o componentă salarială. Astfel cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție, în soluționarea recursului în interesul legii privind acordarea sporului de vechime în muncă unor categorii socio-profesionale,



prin Decizia nr. XXXVI din 7 mai 2007, sporul de vechime este definit ca un „drept cu caracter general, dobândit pentru vechimea în muncă”. „Acest drept salarial, de natură personală, este generat de activitatea desfășurată în muncă, indiferent de funcția ocupată, cu condiția să fie acrodat printr-o dispoziție legală, iar beneficiarul să îndeplinească cerințele prevăzute de acea dispoziție”.

7.7. Sporul de vechime în muncă este reglementat prin recunoașterea pe cale legislativă, sau astfel, cum este în cauză de fata, prin Contractul Colectiv de Muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010. Colegiul Director observă că potrivit legii nr. 130 din 16 octombrie 1996 privind contractul colectiv de muncă, republicat, art. 41. „(1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuiția pentru muncă prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

(2) Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de baza.

(3) Sporurile minime ce se acorda în condițiile prezentului contract sunt: a) pentru conditii deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de baza; b) pentru conditii nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate; c) pentru orele suplimentare si pentru orele lucrate in zilele libere și în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite se acordă un spor de 100% din salariul de bază; d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază; e) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de bază; f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

(4) Sporurile prevăzute la alin.3, lit. a) și b) nu se includ în salariul de bază și nu se mai acordă după normalizarea condițiilor de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unitati pot fi negociate și alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi straine, dacă aceasta nu este cuprinsa în obligatiile postului etc.).

7.8. Sub aspectul efectelor juridice ale contractului colectiv de muncă, Colegiul Director reține din dispozițiile Codului Muncii și cele ale legii nr. 130/1996, precum și ale Contractului colectiv de Muncă unic la nivel național că orice contract colectiv constituie izvor de drept și produce efecte față de angajatorii și salariații la care se referă. Recent, Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 294 din 22 martie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 8 alin. (2) și art. 11 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de Muncă, a constatat că „rațiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci și la nivel de ramură și la nivel național constp tocmai în **asigurarea în mod unitar a drepturilor minime tuturor salariaților** din întreaga țara sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei. Acest **scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă** încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor



contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce privește drepturile minimale”.

7.9. De altfel, Curtea Constituțională a statuat și în Decizia nr. 511 din 15 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006, ca "dispozițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură **constituie izvor de drept (ca și legea) la încheierea contractelor colective de Muncă la nivel de unitate**, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale".

7.10. Astfel, Colegiul Director reține că în privința sporului de vechime în muncă, în virtutea prevederilor art. 41 alin.3 lit.d din contractul colectiv de muncă unic pe țară, ne situăm în domeniul de aplicare al unui drept dobândit pentru vechime în muncă, recunoscut cu caracter de lege între părți.

7.11. Analizând natura juridică a acestui drept, Colegiul Director nu poate primi critica petentului cu privire la faptul că acordarea sporului de vechime este bazat pe criteriul vârstei, existând o legătură directă cu vârsta, ceea ce determină materializarea unei discriminări.

7.12. Sporul de vechime este condiționat sine qua non de vechimea detinută în muncă și nu în raport de cauzalitate directă cu vârsta unei persoane. Din acest punct de vedere, dreptul la sporul de vechime este generat de activitatea desfășurată în muncă, beneficiarul îndeplinind cerințele obiective ale desfășurării unei activități și nu de cerința îndeplinirii unei vârste determinate. Acest fapt este nuanțat de însăși conținutul sporului de vechime care este diferențiat, fiind circumscris îndeplinirii condiției de activitate desfășurată în muncă. Tocmai din acest punct de vedere, se reține ca sporul de vechime în muncă este un drept salarial, de natură personală, generat de activitatea desfășurată în muncă, deoarece vocația la beneficiul dreptului ia naștere ipso facto doar în persoana celui care îndeplinește condiția activității desfășurate în muncă necesară obținerii quantumului corelativ din spor. Astfel, la salariul de bază se acordă sporul de vechime în muncă, diferențiat de la un minimum 5% pentru 3 ani vechime până la un maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani.

7.13. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat în excludere, deosebire, restricție sau preferință trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată 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. Sintagma „criteriu” trebuie interpretată în sensul existenței unui mobil care este concretizat, materializat în fapt și care constituie cauza principală a actului sau faptului discriminatoriu, care, 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.



7.13. Or, din acest punct de vedere, în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat, Colegiul Director este de opinie că, sub aspectul vocației la componentele salariale, persoanele care au vechime în muncă (de la minim 3 ani la peste 20 de ani) comparativ cu persoanele care nu au vechime în muncă nu se afla în situații analoge sau comparabile. Astfel, categoriei persoanelor care se situează în domeniul de aplicare al prevederilor contractului colectiv de muncă unic pe țară și îndeplinesc condițiile prevăzute de dispozițiile art. 41 alin.3 lit.d din contract, li se naste dreptul la sporul de vechime în muncă, corelativ vechimii deținute, spre deosebire de persoanele care nu îndeplinesc aceste condiții, și cărora beneficiul acestui spor nu le este aplicabil, în virtutea neîndeplinirii condițiilor de vechime în muncă și nu a eventualei neîndepliniri a vârstei.

7.14. Or, principiul egalității și al nediscriminării presupune instituirea unor reglementări juridice diferențiate în privința drepturilor și obligațiilor unor categorii de persoane atunci când acestea se află în situații diferite. Reținem că această apreciere are ca ipoteză principiul egalității substanțiale, care se referă la categoriile de persoane plasate în situații diferite în privința cărora trebuie să se aplice un tratament diferit. Acesta statuare este reținută de Curtea Europeană a Drepturilor Omului precum și Curtea Europeană de Justiție care subliniază că 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. (vezi infra parag. 7.1., 7.2.)

7.15. În același sens, Curtea Constituțională, prin deciziile sale, s-a pronunțat în mod constant statuând în jurisprudența sa că „situațiile deosebite în care se află diferite categorii de persoane justifică instituirea prin lege de tratamente juridice diferențiate, fără ca acestea să constituie privilegii pentru unii și discriminări pentru alții” (vezi în acest sens Curtea Constituțională, spre exemplu, Decizia nr. 438 din 10 mai 2007, Decizia nr.119 din 15 februarie 2007, Decizia nr. 332 din 18 aprilie 2006).

7.16. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, deosebire, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau 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.

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. aspectele sesizate nu constituie acte de discriminare, conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților, B N A , cu domiciliul în loc. ; Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, cu sediul în str. Dem I. Dobrescu, nr. 2, Sector 1, București.

5. o copie a hotărârii se va transmite cu titlu de informare Consiliului Național al Intreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

COMSA CORINA NICOLETA – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

