



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 726 Din 07.12.2022

Dosar nr.: 948/2021

Petiția nr.: 8817/23.11.2021

Petent:

Reclamați: Spitalul Clinic de Urgență Bagdasar Arseni

– manager Spitalul Clinic de Urgență Bagdasar Arseni

Obiect: petenta consideră că, din cauza numelui strain pe care îl poartă, a fost discriminată la încheierea contractului privind efectuarea de gărzi cu plata, linia III, pe o perioadă de doar 30 zile.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Spitalul Clinic de Urgență Bagdasar Arseni. București, șos. Berceni, nr.12, cod poștal 041915

3., manager al Spitalului Clinic de Urgență Bagdasar Arseni- București, șos. Berceni, nr.12, cod poștal 041915

II. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 64-65 din dosar) în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părților reclamate le-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor. Părțile au depus puncte de vedere la dosar, astfel

6.– manager Spitalul Clinic de Urgență Bagdasar Arseni, prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 696/28.01.2022, (filele 71-123 din dosar)

7. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 6974/19.09.2022, (fila 124 din dosar) a fost transmis petentei punctul de vedere al părții reclamate în vederea comunicării de concluzii scrise.

8. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerea părților conform obiectului dosarului

Susținerea petentei

9. Prin petiția nr. 8817/23.11.2021 petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- în luna Februarie 2021 a depus dosarul pentru a i se accepta efectuarea de gărzi cu plata linia III.
- deși șeful Clinicii de Chirurgie generală i-a dat acordul considerând că este pregătită din punct de vedere profesional, „exista nevoia de medici rezidenți pe linia a III-a” și pentru a, beneficia de șanse egale cu ceilalți medici rezidenți”, Spitalului Clinic de Urgență Bagdasar Arseni condus de către domnul manager Andi Nodiț , și spre deosebire de ceilalți colegi din cadrul spitalului, acesta i-a acordat acceptul pentru o perioadă de numai 30 de zile (21.02.2021- 20.03.2021).
- în discuția pe care m-am avut-o cu domnul Manager, asistată fiind și de avocata sa, acesta a afirmat că, deși nu îi poate reproșa nimic negativ în ceea ce privește conduita morală și profesională, „decizia sta în pixul dumnealui”.
- petenta mai precizează de asemenea că încheierea unui contract într-o astfel de modalitate nu are niciun raționament logic, juridic sau economic, în atare condiții nu se poate justifica obiectiv în nicio manieră de ce pentru ceilalți medici la acea dată s-au încheiat contracte de gărzi până la finalul anului sau pentru mai multe luni de zile în timp ce pentru aceasta s-a încheiat pentru o singură lună.
- petenta susține că situația poate fi dovedită prin faptul că anterior datei de 21.02.2021 și la data de 21.02.2021 nu a mai fost realizat nici un contract de gărzi pentru o perioadă de o lună, contractul acesteia fiind singurul care avea o astfel de formă în cadrul Spitalului Clinic de Urgență Bagdasar Arseni.
- **petenta susține că, ulterior acestei date, angajatorul, având în vedere că aceasta și-a angajat un avocat și amenința cu sesizarea instanțelor judecătorești, a mai realizat două sau trei contracte în aceeași modalitate, după care s-a revenit la practica normală, respectiv aceea a încheierii contractelor cel puțin până la finele anului.**
- *petenta precizează că, în condițiile arătate anterior, a fost nevoită să refuze semnarea contractului având în vedere că prin semnarea contractului pune în dificultate stabilirea graficului de gărzi (acesta efectuându-se de pe data de 22 a lunii în curs, cu intrarea în vigoare de pe data de 1 a lunii ce urmează), ajungându-se ulterior și în imposibilitatea de a mai efectua gărzi cu plata conform art. 82 alin.4 și 5 din Codul Muncii „Între aceleași parii se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinate” „Contractele individuale de munca pe durata determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de munca pe durata determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare”.*
- petenta mai susține de asemenea că atitudinea abuzivă și discriminatorie raportată strict la persoana acesteia a început în anul 2020, luna martie, după ce a sesizat conducerea spitalului că a fost agresată fizic și verbal de către o asistentă a blocului operator, numită în ziua următoare incidentului deosebit de grav la care a fost victimă, domnul Manager a intervievat-o cu privire la cele sesizate chiar în prezenta făptașei și imediat după aceea i s-a comunicat verbal că îi încetează activitatea în spitalul dumnealui. De asemenea, la aproximativ o săptămână de la incident, a fost

chemată și de Șeful Clinicii de Ortopedie din cadrul spitalului pentru a i se înmâna un document prin care era anunțată că i se întrerupe stagiul (la momentul respectiv, fiind în stagiul de Ortopedie).

- petenta mai precizează că, văzând că nu i se răspunde la sesizare, a trimis atât domnului Manager cât și Șefului Clinicii de Ortopedie o notificare prin avocat, prin care îi înștiința că întreruperea stagiului duce la încălcarea legii și reprezintă un abuz în serviciu. Astfel, a fost anunțată că își poate continua stagiul în cadrul SCUBA. A continuat, însă să fie hărțuită și umilită în continuare, fiind agresată fizic din nou de aceeași asistenta (), de data aceasta fiind în timpul unei intervenții chirurgicale și punând viața pacientei în pericol.
- petenta susține că a sesizat din nou conducerea incidentului deosebit de grav care putea avea urmări de neconceput, însă nu s-a luat nicio măsură în ceea ce o privește pe agresoare, domnul Manager a decis să i interzică să intre în blocul operator, cu toate că este medic rezident și este esențial din punct de vedere profesional acest aspect.
- petenta susține că era supusă acestor șiruri de abuzuri, umilințe și hărțuită deoarece domnișoara asistenta a afirmat chiar în timpul primului incident că nu o sa pățească nimic dat fiind faptul că este foarte apropiată de domnul Manager.
- Petenta susține că în încercarea de a se lămurii asupra situației sale i-a solicitat managerului spitalului SCUBA lămuriri în scris, adresându-i acestuia întrebarea ***dacă faptul că poartă un nume străin, deși este cetățean român are vreo influență în decizia pe care acesta a luat-o vis a vis de efectuarea garzilor doar pt 30 zile.***
- petenta precizează că **faptele de natura penala le-a sesizat organelor în drept prin două plângeri penale depuse în termen legal.**

Sușinerile părții reclamate

10. Partea reclamată depune punctul de vedere nr. 696/28.01.2022, (filele 71-123 din dosar) prin care precizează că deși petenta nu a supus analizei CNCD situația conflictuală dintre aceasta și asistenta medicală, situația a fost expusă în petiție în mod tendențios, de natură să insuflă ideea că angajatorul ar fi favorizat-o pe doamna în detrimentul petentei, împrejurare profund nereală, mai ales că și cealaltă persoană a susținut același lucru cu privire la situația petentei.

- Reclamatul precizează de asemenea că dincolo de faptul că angajatorul a analizat și a declanșat cercetări cu privire la toate conflictele dintre cele două persoane, dar și cu privire la toate acuzațiile, pe care acestea le-au formulat una împotriva celeilalte, așa cum rezultă inclusiv din înscrisurile înaintate CNCD de către petentă, în urma conflictului fizic dintre cele două, singura sancționată disciplinar a fost doamna
- Sancțiunea disciplinară cu avertismentul scris aplicată prin decizia nr. 250/17.03.2020 a fost contestată în instanță și a făcut obiectul dosarului civil nr. 11463/3/2020, soluționat definitiv prin respingerea acțiunii formulate de către doamna.
- Reclamatul mai precizează faptul că petenta nu este angajată Spitalului Clinic de Urgență „Bagdasar-Arseni”, ci este angajată Institutului de Urgență pentru Boli Cardiovasculare „Prof. Dr. C.C. Iliescu”, în cadrul spitalului SCUBA efectuând numai stagii de pregătire, conform repartițiilor dispuse de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, în acest sens petenta susținând, în mod greșit, că managerul

spitalului i-ar fi interzis accesul în blocul operator, în condițiile în care exercitarea profesiei de medic rezident în cadrul unității noastre, inclusiv în cadrul blocului operator, depinde de repartiția dispusă de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

- Reclamatul susține că pe fondul plângerii adresate CNCD privind „fapta de discriminare” reprezentată de împrejurarea că a primit aprobare pentru a efectua gărzi cu plată în cadrul SCUBA „pentru o perioadă umilitoare de numai 30 de zile (21.02.2021-20.03.2021)”, această faptă nu există, în condițiile în care, deși unitățile sanitare publice au dreptul, iar nu obligația de a aproba cererile de efectuare a gărzilor cu plată, petentei i-a fost aprobată o astfel de cerere, nemulțumirea petentei cu privire la stabilirea unei durate a contractului de gărzi mai scurte decât cea dorită nu este justificată din punct de vedere legal. În acest sens, așa cum i s-a comunicat și petentei prin răspunsul înregistrat sub nr. 6630/19.02.2021, în materia încheierii unui contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă sunt incidente dispoziții legale în vigoare (Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare)
- Reclamatul precizează că prestarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru în temeiul contractelor individuale cu timp parțial, are un caracter ocazional și de excepție, astfel că încheierea unui atare contract cu spitalul nu dă naștere, în sarcina unității medicale, la obligația de a executa respectivul contract, în măsura în care serviciile medicului angajat cu timp parțial nu sunt necesare pentru asigurarea continuității asistenței medicale, și cu atât mai puțin nu dă naștere la obligația de a încheia contractul individual de muncă cu timp parțial pentru o durată, pe care să o stabilească medicul, astfel rezultă că nu există temei legal pentru obligarea unității medicale la încheierea respectivului contract pentru o perioadă mai mare decât cea determinată de necesitatea obiectivă a asigurării continuității activității medicale. În plus, pentru perioada în discuție, SCUBA a încheiat alte două contracte individuale de muncă pentru prestarea de gărzi cu plată pentru o perioadă de 30 de zile (contractele nr. 31/09.03.2021 și 32/09.03.2021) cu alți doi medici rezidenți de anul III, specialitatea chirurgie generală, așa cum este și cazul petentei, neputându-se susține, în mod temeinic, faptul că aceasta nu ar fi beneficiat „de șanse egale cu ceilalți medici rezidenți”.
- Concluzionând reclamatul susține că aprobarea încheierii contractelor de gărzi cu plată se dispune exclusiv în raport de necesitatea obiectivă a asigurării continuității asistenței medicale și nu poate fi determinată de dorința medicului solicitant, dar și faptul că unitatea noastră medicală i-a aprobat petentei încheierea unui contract de gărzi cu plată.

IV. Motivarea în fapt și drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / iurisprudenta

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

11. Constituția României

Art. 1 alin (3): "România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate."

Art. 16 Egalitatea în drepturi: "(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii "(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. (2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)"

12. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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”. (5): „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

13. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 „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:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

Articolul 15 : “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel

comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

14. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă: **la** situații egale **trebuie să corespundă un** tratament egal, - la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

16. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă discriminare directă în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „**criteriului protejat**”.

17. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

18. Articolul 7 „*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.

19. În fapt, **Colegiul Director reține încheierea contractului privind efectuarea de gărzi cu plata, linia III, pe o perioadă de doar 30 zile.**

20. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătura de cauzalitate.**

21. Sub aspectul incidenței prevederilor art.2 din O.G. nr.137/2000 republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

22. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a

pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

23. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că. *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*.

24. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că **nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, din lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă.**

Având în vedere faptul că petenta invocă o discriminare pe criteriul de nume străin, considerând că încheierea unui contract de efectuare a gărzilor cu plată pe o perioadă de doar 30 zile ar fi cauzată de faptul că aceasta poartă un nume străin, Colegiul director reține o lipsă a legăturii de cauzalitate între acest criteriu și faptă. În condițiile în care, deși unitățile sanitare publice au dreptul, iar nu obligația de a aproba cererile de efectuare a gărzilor cu plată, petentei **i-a fost aprobată** o astfel de cerere, nemulțumirea petentei cu privire la stabilirea unei durate prea mică a contractului de efectuare a gărzilor (30 zile) decât cea dorită nu este justificată, cu atât mai mult cu cât prestarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru, în temeiul contractelor individuale cu timp parțial, are un caracter ocazional și de excepție.

Pe de altă parte, în ceea ce privește comparabilitatea invocată de petentă, Colegiul director reține că situația nu este comparabilă. Aprobarea încheierii contractelor de gardi cu plată se dispune exclusiv în raport de necesitatea obiectivă a asigurării continuității asistenței medicale și nu poate fi determinată de dorința medicului solicitant. În plus, pentru aceeași perioadă la care petenta face referire, partea reclamată a încheiat alte două contracte individuale de muncă pentru prestarea de gardi cu plată pentru o perioadă de 30 de zile cu alți doi medici rezidenți de anul III, specialitatea chirurgie generală, așa cum este și cazul petentei.

25. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și fapta sesizată, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, 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. 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;

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

Redactată și motivată: ACF/CV
Data redactării: 08.02.2023

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.