



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 389
Din data de 28.06.2017

Dosar nr.: 635/2016

Petiția nr.: 5692/27.09.2016

Petent:

Reclamat: Ministerul Fondurilor Europene

Obiect: nerecunoașterea perioadei concediului de creștere copil până la 2 ani sau de până la 3 ani ca fiind vechime în muncă, în perioada 2001-2007.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petenților

I.1.1.

I.2. Numele și reședința reclamatelor

I.2.1. **Ministerul Fondurilor Europene,**

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Obiectul petiției vizează nerecunoașterea perioadei concediului de creștere copil până la 2 ani sau de până la 3 ani ca fiind vechime în muncă, în perioada 2001-2007. Petenta consideră aceasta ca fiind o discriminare din partea angajatorului pentru femeile care au născut în această perioadă, față de celelalte femei care nu se regăsesc în această perioadă și cărora le recunoaște vechimea în muncă

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresele înregistrate sub nr. 5692/03.10.2016 și nr. 5824/03.10.2016 au fost citate părțile din dosar, pentru termenul stabilit la data de 18.10.2016. La termen, părțile nu au fost prezente.

3.3. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin intermediul memoriului înregistrat sub nr. 5692/27.09.2016, petenta arată următoarele:

- în perioada 01.02.2004-03.12.2005 a fost în concediu pentru îngrijire copil până la 2 ani, iar în perioada 04.12.2005-03.05.2006 a fost în concediu de îngrijire copil bolnav;

- a depus la Ministerul Fondurilor Europene adresa nr. 67540/05.08.2016, prin care solicita să i se recunoască, cu titlu de vechime în muncă, perioadele concediului pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav până la 3 ani;

- la data de 31.08.2016 a împlinit 20 de ani de vechime în muncă;

- la data de 13.09.2016 a primit răspuns negativ de la minister, concluzia fiind că nu i se ia în considerare această perioadă la calculul vechimii în muncă;

- răspunsul ministerului (nr. 67540/13.09.2016) a cuprins, printre altele, și următoarea formulare: *„perioada de concediu pentru creșterea copilului până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap cuprinsă între 01 aprilie 2001 – 20 ianuarie 2007 nu este reglementată prin dispoziții legale că se constituie vechime în muncă”;*

- consideră aceasta ca fiind o discriminare din partea angajatorului pentru femeile care au născut în această perioadă, în comparație cu celelalte femei care nu se regăsesc în această perioadă și cărora le recunoaște vechimea în muncă;

- menționează că problema descrisă mai jos a avut-o și cu fostul angajator (Ministerul Mediului și Dezvoltării Durabile) în anul 2007, când a fost nevoită să acționeze în instanță. În urma procesului intentat, angajatorul i-a recunoscut vechimea în muncă, drepturile bănești convenite acordării sporului pentru vechimea în muncă fiind primite. La data de 01.01.2015 au fost preluați de la Ministerul Mediului de către Ministerul Fondurilor Europene. MFE a preluat toate drepturile și se subrogă în toate obligațiile care decurg din preluarea personalului, precum și din actele normative, contractele, convențiile, înțelegerile, protocoalele;

- actualul angajator nu ține cont nici de ordonanță, nici de sentința instanței de judecată.

4.1.1.1. Sunt atașate documente la dosar (filele 4-28)

4.1.2. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 5985/11.10.2016, petenta reiterează cele susținute în cuprinsul petiției.

4.1.3. Prin intermediul concluziilor scrise înregistrate sub nr. 6981/18.11.2016, petenta susține că în motivare, partea reclamată a menționat două aspecte total eronate: faptul că o cerere de chemare în judecată a fost respinsă ca „rămasă fără obiect” (a fost trasă concluzia că nu s-a statuat cu puterea lucrului judecat că petenta ar trebui să beneficieze de dreptul pretins, doar pentru faptul că instanța nu a calculat în mod expres și întinderea acestui drept din punct de vedere pecuniar). Al doilea aspect menționat este legat de faptul că în perioada pentru care aceasta a solicitat recunoașterea drepturilor era funcționar public și potrivit legii contractul de muncă ar fi fost suspendat. În acest sens, susține că în cartea de muncă este consemnat ca începere activitate în învățământ, nu era funcționar public, ci era profesor de matematică/informatică, motivarea părții reclamate nu privește cererea petentei (mențiunile pentru concediu îngrijire copil și concediu medical din cartea de muncă au fost făcute de angajatorul de la acea vreme, Școala „Grup Școlar Auto, Curtea de Argeș”).

4.1.3.1. Sunt atașate documente la dosar (filele 114-130)

4.2. Susținerile părții reclamate

4.1.2. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 6234/20.10.2016, partea reclamată invocă excepția de necompetență materială a CNCD în ceea ce privește conținutul legii (invocă Decizia Curții Constituționale nr. 997/2008);

- nu a fost dat curs solicitărilor petentei, precum și ale altor salariate aflate în situații similare, întrucât în perioada 2001-2007 nu au existat reglementări legale care să cuprindă dispoziții referitoare la faptul că perioada aferentă concediului de creștere și îngrijire copil constituie vechime în muncă;

- nu s-a comis o discriminare, deoarece nu au existat prevederi exprese, pe care instituția să le poată aplica;

- în momentul în care vidul legislativ referitor la acordarea sporului de vechime persoanelor aflate în situația particulară reclamată de petentă a încetat, instituția a avut obligația acordării sporului de vechime de la data intrării în vigoare a *Legii nr. 7/2007 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului*, deci de la data de 19 ianuarie 2007, această reglementare legală neputând fi aplicată retroactiv

4.1.2.1. Pe fond, partea reclamată descrie modalitatea în care ministerul a preluat, în condițiile legii, de la Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor, activitatea, structura și personalul Direcției AM POS Mediu și celor opt organisme intermediare regionale. În ceea ce privește preluarea personalului, precizează că acest proces a avut loc în baza unui protocol încheiat între cele două instituții publice, care a inclus și preluarea drepturilor salariale aferente acestora. În cadrul acestui proces petenta a fost preluată cu funcția publică de execuție deținută, precum și cu drepturile salariale deținute la acea dată în statul de personal, mai puțin drepturile bănești acordate conform prevederilor art. 14 din Legea nr. 285/2010, care au fost aliniate conform prevederilor legale în vigoare cu cele stabilite și acordate la nivelul MFE (considerabil mai mari față de cele deținute la nivelul MMAP);

- anterior solicitării petentei au mai existat situații similare și având în vedere că în perioada 201-2007 nu au existat reglementări legale care să cuprindă dispoziții referitoare la faptul că perioada aferentă concediului de creștere și îngrijire copil constituie vechime în muncă, a fost solicitat punct de vedere de la MMFPSPV (având calitatea de inițiator al actelor normative care reglementează în domeniul muncii). Astfel, prin adresa nr. 16138/RG/1021/DJLMC/2013, Direcția juridică a MMFPSPV confirmă că pentru perioada 2001-2005 nu există reglementări legale ale ministerului care să cuprindă dispoziții referitoare la faptul că perioada aferentă concediului de creștere și îngrijire copil constituie vechime în muncă;

- în contextul interpretărilor arătate, ministerul nu a luat în considerare la calculul vechimii în muncă concediile de creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, efectuate de personalul angajat în perioada 2001-2006, așadar nu doar petenta s-a aflat în situația arătată ci întregul personal aflat în situația similară;

- din cuprinsul sentinței civile se constată că fostul angajator a depus la dosarul cauzei o întâmpinare prin care face dovada că a achitat pârâtei restanțele de drepturi salariale corespunzătoare unui spor de vechime în procent de 15%, fără a se preciza motivul pentru care a refuzat inițial acordarea acestui spor pentru perioada care face obiectul acțiunii în instanță și nici considerentul pentru care a înțeles să achite pârâtei restanțele respective. Instanța nu s-a pronunțat în nici un fel asupra perioadei 2004-2006, în care petenta a beneficiat de concediu pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani, respectiv în vârstă de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, motiv pentru care nu se poate interpreta că prin sentința civilă instanța a hotărât că perioada care a făcut obiectul instanței de contencios administrativ se constituie ca vechime în muncă;

- petenta a solicitat răspunsuri de la mai multe instituții. În acest sens se arată:

1. În cuprinsul răspunsului Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse-Direcția legislația muncii se arată că sporul de vechime în muncă se acordă de la data intrării în vigoare a Legii nr. 7/2007;

2. În cuprinsul răspunsului Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse-Direcția politici salariale se face raportare strictă la prevederile art. 18 alin. 7 din OUG nr. 148/2005, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 7/2007, fără a specifica dacă sporul de vechime se ia în considerare la calculul vechimii în muncă anterior intrării în vigoare a Legii nr. 7/2007;

3. În cuprinsul răspunsului Direcției de Muncă și Protecție Socială Argeș se arată că perioada în care petenta se afla în concediu pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani, respectiv în vârstă de până la 3 ani se ia în calcul pentru stabilirea sporului legal de vechime.

- astfel, în contextul celor de mai sus, ministerul a comunicat petentei că nu se poate lua în considerare concediul pentru creștere și îngrijire copil în vârstă de până la 2 ani, respectiv în vârstă de până la 3 ani;

- se face referire la abrogarea Legii nr. 120/1997 privind concediul plătit pentru îngrijirea copiilor până la 2 ani, la data de 01 aprilie 2001, prin art. 198 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (de la intrarea în vigoare a acestei legi și până la intrarea în vigoare a Legii nr. 7/2007);

- prin urmare, de la data intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000 și până la apariția Legii nr. 7/2007, perioada concediilor pentru creștere și îngrijire copil nu se recunoștea ca fiind vechime în muncă și în funcție, la nivelul funcționarilor publici, având în vedere pe de o parte că pe durata acestui concediu, raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă (potrivit prevederilor Legii nr. 188/1999), iar pe de altă parte faptul că această perioadă nu constituie stagiul de cotizare ci doar perioada asimilată acestuia (potrivit prevederilor Legii nr. 19/2000)

4.1.2.2. Sunt atașate documente la dosar (filele 58-74)

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) constată că nerecunoașterea perioadei concediului de creștere copil până la 2 ani sau de până la 3 ani ca fiind vechime în muncă, în perioada 2001-2007 constituie discriminare.

5.2. În drept, *Ordonanța* de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare *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.”*

5.3. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție,

atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

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

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage/similare sau omiterea de a trata în mod diferit situațiile similare;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
- 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. Excepție fac situațiile în care tratamentul diferențiat are la bază cerințe profesionale reale, vârsta și măsurile afirmative.

5.6. Din documentele aflate la dosar și susținerile sale, Colegiul director reține că petenta sesizează tratamentul diferențiat la care este supusă acesta față de alte colege. În acest sens arată că femeile care au născut în perioada 01 aprilie 2001 – 20 ianuarie 2007 nu beneficiază de recunoașterea vechimii în muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap

5.7. Colegiul director reține că aceeași problemă a avut-o și cu fostul angajator (Ministerul Mediului și Dezvoltării Durabile) în anul 2007, când a fost nevoită să acționeze în instanță. În urma procesului intentat, angajatorul i-a recunoscut vechimea în muncă, drepturile bănești convenite acordării sporului pentru vechimea în muncă fiind primite. La data de 01.01.2015 au fost preluați de la Ministerul Mediului de către Ministerul Fondurilor Europene (M.F.E.).

5.8. Colegiul director reține că M.F.E. a preluat toate drepturile și se subrogă în toate obligațiile care decurg din preluarea personalului, precum și din actele normative, contractele, convențiile, înțelegerile, protocoalele, însă actualul angajator nu ține cont nici de ordonanță, nici de sentința instanței de judecată.

5.9. Referitor la apărările părții reclamate, Colegiul director reține că M.F.E. precizează că urmare a preluării activității, structurii și personalului, ministerul a încheiat un protocol care a inclus și preluarea drepturilor salariale aferente acestora.

5.9.1. Colegiul director reține că partea reclamată a susținut că în cadrul acestui proces petenta a fost preluată cu funcția publică de execuție deținută, precum și cu drepturile salariale deținute la acea dată în statul de personal, mai puțin drepturile bănești acordate conform prevederilor art. 14 din Legea nr. 285/2010, care au fost aliniate conform prevederilor legale în vigoare cu cele stabilite și acordate la nivelul MFE .

5.10. Analizând situația expusă, Colegiul director reține că petenta, a cărei situație juridică este specială întrucât se află în situația legală de protecție socială - post concediu de creștere și îngrijire copil nu a beneficiat de recunoașterea vechimii în muncă în perioada

concediului de creștere copil până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap, deși fostul angajator i-a recunoscut această vechime în muncă, drepturile convenite fiind permise în urma acționării în instanță.

5.11. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate părții reclamante trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul maternității. Cu privire la criteriul de discriminare, element fără de care nu putem identifica o faptă de discriminare, Colegiul director reține că petenta se află într-o situație specială temporară, având la bază criteriul expres prevăzut de lege, respectiv sex, criteriu care nu poate fi disociat de maternitate, întrucât sarcina nu poate fi atribuită decât femeii (în acest sens a se vedea cauza Dekker vs Stichting VJV).

5.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. În speța de față, Colegiul director reține că petentei i-a fost lezat dreptul la remunerația corespunzătoare vechimii în muncă și recunoașterea vechimii acumulate în câmpul muncii. Partea reclamantă nu a ținut cont de faptul că fostul angajator i-a recunoscut petentei vechimea în muncă și a decis preluarea petentei cu funcția publică de execuție deținută, precum și cu drepturile salariale deținute la acea dată în statul de personal, mai puțin drepturile bănești acordate conform prevederilor art. 14 din Legea nr. 285/2010, care au fost aliniate conform prevederilor legale în vigoare cu cele stabilite și acordate la nivelul MFE.

5.13. În conformitate cu **lit. a)** și **lit. g)** a **art. 7** din O.G. nr. 137/2000, republicat: *”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; (...) g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”*

5.14. Colegiul director apreciază faptul că petenta a fost discriminată și tratată diferit la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității.

5.15. 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.

5.16. Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede la art. 10 alin.(8) faptul că “La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori 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”.

5.17. Totodată, art. 6 din același act normativ prevede faptul că:

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

5.18. În prezenta speță, justificarea angajatorului nu este motivată obiectiv, întrucât acesta nu s-a aflat în nicio excepție expres prevăzută de lege, respectiv reorganizare judiciară sau faliment, ci a preluat personalul de la fostul minister angajator. Partea reclamantă nu a ținut cont de faptul că fostul angajator i-a recunoscut petentei vechimea în muncă și a decis preluarea petentei cu funcția publică de execuție deținută, precum și cu drepturile

salariale deținute la acea dată în statul de personal, mai puțin drepturile bănești acordate conform prevederilor art. 14 din Legea nr. 285/2010, care au fost aliniate conform prevederilor legale în vigoare cu cele stabilite și acordate la nivelul MFE.

5.19. Colegiul director precizează că partea reclamată ar trebui să încurajeze și implicit să sprijine ideea de formare a statutului familial și să evite ca personalul să aibă o teamă în a-și forma o familie pentru că există riscul să existe consecințe negative pe plan profesional la întoarcerea din concediul de creștere și îngrijire copil.

5.20. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține încălcarea prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) și lit. g) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.21. Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, respectiv Ministerul Fondurilor Europene, prin reprezentant, cu amendă contravențională, în cuantum de 1.000 lei, potrivit conform art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.22. Cu privire la sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege.

5.22. Colegiul director a constatat că tratamentul aplicat petentei, femeie care are calitatea de mamă și care s-a întors din concediul de creștere a copilului, are o gravitate deosebită, efectele faptelor imputate părții reclamate având implicații negative, pe termen lung, asupra unei familii întregi.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare de către partea reclamată potrivit art. 2 alin.1, și art. 7 lit. a) și lit. G) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
2. sancționarea părții reclamate, respectiv Ministerul Fondurilor Europene, prin reprezentant, cu amendă contravențională, în cuantum de 1.000 lei, potrivit conform art. 26 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.
3. o copie a hotărârii se va comunica părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice a Municipiului București, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar, C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Hotărâre motivată și redactată de: A.C.F./B.P.

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.