



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### **HOTĂRÂREA NR. 224** **din data de 04.03.2020**

**Dosar nr.:** 538/2018

**Petiția nr.:** 4874/31.07.2018

**Petent:**

**Reclamat:**

**Obiect:** discriminare profesională și hărțuire la locul de muncă

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

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor**

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

3. Petentul reclamă discriminare profesională și hărțuire la locul de muncă.

#### **III. Procedura de citare**

4. 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 a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 4874/10.08.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5037/10.08.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 04.09.2018. Prin citații a fost invocată din oficiu excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la capătul de cerere privind solicitarea de a dispune acordarea de despăgubiri, restabilirea situației anterioare discriminării și înlăturarea consecințelor faptei de discriminare, iar petentului i s-a solicitat indicarea în mod concret a criteriului de discriminare care a sta la baza presupusei fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost prezente.

8. În cadrul ședinței de audieri petentul a depus punct de vedere înregistrat sub nr. 5329/04.09.2018, iar partea reclamată a depus punct de vedere înregistrat sub nr. 5330/04.09.2018, puncte de vedere care au fost comunicate părților prin încrucișare.

9. A fost acordat un alt termen de audiere, pentru data de 02.10.2018, termen în cunoștință.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentului***

10. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 4874/31.07.2018 petentul, director al societății "Smart" SA București, susține că a fost intimidat, hărțuit și discriminat

neputând beneficia de un climat profesional normal, bazat pe respect și demnitate în relațiile de muncă. Discriminarea sa profesională, hărțuirea și intimidarea a îmbrăcat mai multe forme, totul debutând în luna martie, când petentul a semnalat niște nereguli (documentele aflate pe circuitul de aprobare din Executivul societății întârziiau nepermis de mult în condițiile în care produsele/serviciile ce făceau obiectul referatelor erau absolut necesare pentru desfășurarea activității), iar în aprilie directorul general al societății a dispus măsuri de verificare a activității Serviciului Achiziții și a Compartimentului Juridic Resurse Umane, de către Compartimentul Financiar de Gestiune, cu prelungirea duratei și a tematicii controlului în luna mai 2018. Până la data când a depus petiția, 31 iulie 2018, raportul de control nu a fost finalizat, dar petentului i s-a adus la cunoștință o formă intermediară a acestuia, pentru a putea formula obiecții.

11. Pentru că, prin acțiunile de control dispuse de directorul general, nu s-a putut lua nicio măsură asupra petentului, se stabilește prin decizie ca - șef serviciu Management de Proiect să aibă locul de muncă la Sucursala București și să monitorizeze activitatea sucursalei (cea mai performantă sucursală din cadrul S. "Smart" SA) sub toate aspectele: producție, utilizare resurse financiare materiale și umane, derulate contracte, dar cu scopul de a-l intimida, hărțui și discrimina pe petent și de a elibera postul de director de sucursală, pe care îl ocupă petentul.

12. Rezultatele financiare arată că sucursala condusă de petent are un profit, comparabil cu întreaga societate care are o pierdere considerabilă.

13. Un alt aspect al hărțuirii îl reprezintă faptul că prin acțiunile sau inacțiunile părții reclamate, petentul nu își poate desfășura activitatea la standardele reale: aprobările documentelor promovate de sucursala București sosesc cu întârzieri nepermis de mari și acesta nu poate atinge indicatorii din bugetul de venituri și cheltuieli.

14. Prin acțiunile de hărțuire/intimidare aplicate asupra petentului, acestuia îi creează o stare de stres, depresie, scădere a stimei de sine, sentimente autoculpabilizare, fobii, tulburări de somn etc.

15. Prin punctul de vedere depus în cadrul ședinței de audieri, înregistrat sub nr. 5329/04.09.2018, petentul menționează că a identificat și a asociat situației de fapt două forme de discriminare, mobbing-ul și bullying-ul, iar criteriul în baza căruia consideră că este discriminat și hărțuit este cel profesional.

16. Asupra petentului sunt aplicate:

- *acțiuni destinate limitării posibilității de exprimare* – nu a fost lăsat să își exprime punctul de vedere în fața șefilor și a partenerilor, denigrarea sa în fața colegilor în lipsa sa, nu i se răspunde la adrese oficiale transmise directorului general;
- *acțiuni care vizează izolarea*: comunicarea se face numai în cazuri de strictă necesitate, nu i se răspunde la raportările operative pe mediile de comunicare asemănător altor directori, este denigrat în ședințele de lucru cu partenerii contractuali;
- *acțiuni de desconsiderare în fața colegilor* – au fost lansate zvonuri despre modul cum activează petentul în societate fără a prezenta probe concrete, fiind puse la îndoială performanțele sucursalei;
- *acțiuni de discreditare profesională* - au fost comentate, catalogate, s-au făcut aprecieri în legătură cu unele sarcini de serviciu sau activitatea managerială sub aspect tehnic sau organizatoric, în condițiile în care experiența în domeniul energetic a petentului este net superioară, în comparație cu cea a directorului general;
- *acțiuni care îi vizează compromiterea sănătății* - apar consecințe ca: stres, depresie, scăderea stimei de sine, fobii etc.

17. În toată perioada dintre depunerea petiției la CNCD și până în prezent, acțiunile au continuat: în 25.07.2018 se emite o decizie în baza căreia - șef serviciu Management de Proiect este detașat la Sucursala București și monitorizează întreaga activitate a sucursalei, iar în 03.08.2018, aceeași persoană este numită director de sucursală pe

perioada cât petentul s-a aflat în concediu de odihnă (06-24.08.2018), nemaiexitând o situație similară până atunci (înlocuitorul de drept pe perioada cât lipsește directorul de sucursală este directorul tehnic). Mai mult, în prima zi a concediului petentului, partea reclamată s-a prezentat la sediul sucursalei pentru a-l prezenta pe directorul interimar, convocând o ședință și aducându-le la cunoștință decizia, dar făcând și acuzații nefondate și defăimându-l pe petent, fără a se putea apăra, nefiind prezent. La sfârșitul lunii august, petentul a fost convocat la o ședință comună cu un beneficiar unde a fost acuzat de anumite lipsuri în organizarea sucursalei, denigrându-l în fața unor persoane din afara societății, „acest lucru repetându-se de încă două ori pe parcursul lunii iulie”.

18. Aceste acțiuni denigratoare/discriminatorii/de hărțuire au fost aduse la cunoștința Consiliului de Administrație al S.Smart SA, la sfârșitul lunii august.

19. Se depun înscrieri.

### **Susținerile părții reclamate**

20. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 5330/04.091.2018 partea reclamată consideră că acțiunile pe care le-a întreprins sunt exercitate în îndeplinirea atribuțiilor ca și director general.

21. Conform regulamentului de organizare și funcționare al Sucursalei pentru Servicii de Mentenanță a Rețelei Electrice de Transport București, directorul de sucursală este subordonat directorului general și răspunde pentru îndeplinirea atribuțiilor și a sarcinilor de serviciu. Fiind numit director general al data de 01.01.2018 era normal să verifice orice document care trebuia aprobat și care presupunea alocarea de resurse financiare.

22. Se menționează că ceea ce descrie petentul este o situație tipică de monitorizare a activității unui angajat de către superiorul său ierarhic. Afirmatia petentului că acțiunea a debutat odată cu transmiterea unei adrese prin care a semnalat întârzieri, a fost cauzată de verificarea prealabilă a actelor ce i-au fost transmise spre aprobare, având suspiciuni că nu fost întocmite nici cu respectarea procedurilor interne și nici nu prezentau realitatea, fapt confirmat prin raportul controlului efectuat de compartimentul financiar de gestiune.

23. În ce privește faptul că petentul susține că s-a prezentat conducerii societății două variante de raport, se precizează că i-a fost prezentat un Raport intermediar de control încheiat la data de 16.05.2018, iar ulterior, un Raport final de control încheiat la data de 31.05.2018. Acest raport a fost prezentat și petentului, astfel încât afirmația sa că până la data depunerii cererii sale (31.07.2018) nu a fost finalizat raportul de control nu corespunde realității, având în vedere că raportul de control a fost înregistrat și la Sucursala București, iar persoanele în cauză au avut dreptul de a formula obiecțiuni (dovada este faptul că la data de 18.06.2018, a fost înregistrat Raportul de Control Financiar de Gestiune încheiat pentru Sucursala Smart S.A. București la sediul Executiv al Smart SA în data de 18.06.2018 (Revizia nr. 1 la Raportul CFG nr. 3775/31.05.2018/5383/31.05.2018, cu obiecțiuni), din acest document reieșind că au fost formulate obiecțiuni de către conducerea Sucursalei București și de petent, partea reclamată neînțelegând de ce petentul încearcă să inducă în eroare Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării susținând că acest raport nu a fost finalizat. Tot petentul a depus ca probă Raportul încheiat la data de 30.05.2018, pe care l-a primit sub formă de draft în scopul de a se putea formula obiecțiuni.

24. Mai mult, este neadevărată și afirmația petentului privind „aspectele verificate nu pot conduce în mod direct la învinovățirea mea”, întrucât din raportul de control rezultă că au fost dispuse 7 măsuri pentru deficiențele și neconformitățile constatate, iar motivele pentru care s-a dispus controlul au fost și confirmate în urma acțiunii de verificare. Principalul motiv al controlului a fost acela că s-a constatat că unele decizii ale directorului

de sucursală nu aveau semnătura consilierului juridic, iar al doilea motiv a fost că există salariați din cadrul sucursalei care nu respectă programul de lucru, care părăsesc locul de muncă în interes personal. Ulterior, controlul a fost extins și cu privire la solicitarea petentului de a i se aproba decontarea contravalorii serviciilor de reparații ale unui autocamion, or din Raportul final (revizie) rezulta în mod evident că operațiunea de reparare a acestui autocamion s-a făcut cu încălcarea normelor legale și a procedurilor interne ale societății, producându-se prejudicii.

25. Acțiunea de monitorizare a avut ca scop și împiedicarea continuării efectuării de către petent a unor înțelegeri cu diverși furnizori, înțelegeri de care a luat la cunoștință partea reclamată. Acesta a coroborat aceste aspecte și cu faptul că petentul, din luna octombrie 2015 și-a angajat soția la sucursala pe care o conduce, aceasta având atribuții și în procesul de derulare a achizițiilor de produse/servicii/lucrări.

26. Referitor la faptul că partea reclamată ar fi dispus acțiunea de control ca urmare a faptului că Sucursala București este cea mai performantă dintre sucursalele societății, fiind singura care înregistrează profit, se consideră că această afirmație este de natură să îl denigreze pe acesta, personal, din punct de vedere profesional. Exprimându-și o astfel de opinie, petentul afirma că partea reclamată ar fi incompetent din punct de vedere profesional de vreme ce „hărțuiește” conducerea unei sucursale profitabile, în timp ce conducerea celorlalte sucursale nu sunt „hărțuite”. Se menționează că societatea are un rezultat financiar pe pierdere încă din anul 2015, astfel încât este incorectă și incompletă și afirmația petentului din care ar rezulta că societatea s-ar afla pe pierdere doar în primul semestru al anului 2018, adică începând din momentul în care a fost numit în funcția de Director General. Pe de altă parte, se menționează că Sucursala București a fost întotdeauna o sucursală profitabilă, chiar cu mult înainte ca petentul să fie numit director al acestei entități.

27. În ce privește afirmația că „un alt aspect al hărțuirii se poate constata din faptul că prin inacțiunile sau acțiunile întârziate ale dlui Director General .. nu pot să desfășor o activitate în Sucursala București la adevăratele standarde”, se observă că referatele depuse ca probe de către petent au avut observații pertinente din partea Direcției Achiziții și Derulare Contracte, solicitându-i-se petentului să transmită și 3 oferte de preț, să clarifice necesitatea demolării unei fundații și să clarifice modalitatea de estimare a valorii achiziției. Întrucât petentul nu a răspuns tuturor solicitărilor, în special cea legată de modalitatea de estimare a valorii achiziției, s-a luat decizia ca respectiva achiziție să se deruleze având ca responsabil de achiziție persoana delegată să monitorizeze activitatea sucursalei. În urma acestei acțiuni, s-a derulat procedura de achiziție și a fost depusă o ofertă câștigătoare cu un preț mult mai mic decât solicitase petentul să fie aprobat prin referatul pe care susține că, neaprobându-i-l, era hărțuit.

28. Salariatul trimis să monitorizeze activitățile în sucursală și-a început efectiv activitatea în data de 26.07.2018, iar la aceeași dată, petentul a solicitat efectuarea concediului de odihnă în perioada 06.08 - 24.08.2018, deși în programarea anuală de concedii de odihnă nu era indicată luna august. Cu toate acestea, cererea de efectuare a concediului de odihnă i-a fost aprobată, deși, dacă ar fi existat un comportament abuziv ar fi trebuit să se refuze aprobarea și să i solicite să rămână alături de persoana desemnată cu monitorizarea pentru a-și remedia neconformitățile.

29. Acțiunile întreprinse de partea reclamată au fost justificate, oportune și legale. Faptul că un șef ierarhic superior dispune un control la o entitate subordonată, control în urma căruia nu s-a dispus nicio sancțiune, deși au fost constatate neconformități, faptul că s-a dispus o monitorizare mai atentă a activităților din sucursală pentru a se remedia deficiențele constatate și pentru a se preveni producerea altora, precum și faptul că anumite referate nu au fost aprobate întocmai cum a solicitat petentul, nu pot fi caracterizate ca fiind comportament discriminatoriu, abuziv sau de hărțuire.

## V. Motivele de fapt și de drept

30. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă discriminare profesională și hărțuire la locul de muncă.

31. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

32. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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.”*

33. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

34. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă ca și criteriu de discriminare care a stat la baza posibilelor acte de discriminare și hărțuire comise asupra sa, criteriul profesional, performanța sucursalei pe care o conduce.

35. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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.

36. Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează și 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 stabilită 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.”* CEDO 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 (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

37. În hotărârea dată în cazul **Thlimmenos împotriva Greciei** din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că *„dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”*.

38. 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.

39. Colegiul director reține că în materia nediscriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat, în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate îi revine sarcina de a demonta prezumția de discriminare, în caz contrar urmând să răspundă pentru săvârșirea faptei de discriminare.

40. 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 acțiunile și inacțiunile părții reclamate au o natură discriminatorie, astfel cum este prevăzut în art. 2 alin.1 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

41. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr.137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, care prevede că *”persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*, Colegiul director constată că partea reclamată întoarce sarcina probei, în sensul în care infirmă acuzațiile petentului și oferă o justificare obiectivă pentru acțiunile și inacțiunile sale.

42. Luând act de susținerile părților și de actele dosarului, Colegiul constată că nu se poate reține un tratament diferențiat aplicat petentului pe criteriul de discriminare

invocat de acesta, cel profesional, în comparație cu ceilalți colegi, acțiunile sau inacțiunile părții reclamate cu privire la petent având o justificare obiectivă.

43. În speța de față, Colegiul director constată faptul că aspectele sesizate nu se confirmă.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *faptele nu se confirmă*.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 04.03.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, CRISTIAN JURA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, CLAUDIA POPA – Membru.**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.**

**AZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiul Director,**  
**Președinte CNCD**

*Data redactării: 25.06.2020*  
*Redactată și motivată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.