



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 338 **din data de 08.04.2020**

Dosar nr.: 586/2019

Petiția nr.: 4684/12.08.2019 - transmisă prin intermediul poștei electronice pe data de 08.08.2019 ora 23.54

Petent:

Reclamat: Goodyear Dunlop Tires Operations Romania S.R.L.

Obiect: Încălcarea dreptului la promovare profesională

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

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

Goodyear Dunlop Tires Operations Romania S.R.L. cu comunicarea actelor de procedură la sediul din str. Calea Floreasca nr. 169 B, Clădirea B, et. 5, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul susține că a fost discriminat prin încălcarea dreptului de a avansa în postul de coordonator/expert de proces ori pe un alt post din cadrul companiei din cauza lipsei aprobării superiorilor ierarhici.

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. 4684/09.09.2019 s-a ridicat din oficiu excepția tardivității introducerii petiției raportat la data săvârșirii faptelor sesizate și s-a solicitat petentului un punct de vedere în acest sens.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 5812/03.10.2019 petentul depune răspuns la adresa înregistrată sub nr. 4684/09.09.2019.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 6157/16.10.2019 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.11.2019. Prin citație petentului i s-a solicitat în mod expres depunerea tuturor dovezilor în sprijinul sesizării sale.

8. Procedură legal îndeplinită.

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

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6649/05.11.2019 partea reclamată a depus un punct de vedere, care a fost comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 6886/14.11.2019.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 6764/11.11.2019 partea reclamată a depus precizări/completări la punctul său de vedere anterior, care a fost comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 6886/14.11.2019.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 6922/14.11.2019 petentul a depus 8 înscrieri în susținerea cauzei sale (constând în corespondență petent/angajator).

13. Prin adresa înregistrată sub nr. 7633/12.12.2019 petentul a depus Concluzii scrise, împreună cu anexe.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

14. Prin sesizarea transmisă prin intermediul poștei electronice pe data de 08.08.2019 ora 23.54 și înregistrată la CNCD sub nr. 4684/12.08.2019, petentul susține că nu a fost promovată de către partea reclamată deși îndeplinea cerințele de promovare stabilite de angajator, fiind favorizat un alt coleg care a fost promovată în locul său.

15. Pe fond, petentul susține că și-a desfășurat activitatea pe postul de contabil în baza contractului de muncă înregistrat sub nr. 224/21.04.2016, și-a executat cu probitate sarcinile de serviciu și nu a intrat în conflicte la locul de muncă, însă a fost blocat din punct de vedere profesional pe funcția de contabil, nefiindu-i permisă avansarea în nicio funcție superioară în cadrul companiei.

16. Petentul susține că în luna august a anului 2018 s-a înscris la concursul pentru promovarea pe postul de coordonator/expert de proces, concurs pentru care s-au stabilit următoarele condiții de eligibilitate: a) vechime de 1 an în cadrul companiei sau minimum 6 luni pentru angajații care au ocupat poziții de conducere, b) între 2 și 5 ani experiență relevantă în cadrul activității de deconturi de călătorie, c) capacitate de gândire analitică, organizațională și de rezolvare a problemelor apărute, d) experiență în sistemele informatice SAP și Excel, e) gândire axată pe îmbunătățire continuă, f) cunoașterea limbii engleze la nivel avansat, g) fără înregistrarea unor reclamații majore cu privire la activitatea desfășurată pe ultimele 6 luni, h) deținerea calificativului de performanță minim "Strog performer", i) deținerea unor bune calități de comunicare scrisă și verbală.

17. Petentul susține că a concurat pe postul de coordonator/expert de proces cu colegul său C.P., fiind însă la acel moment singurul care îndeplinea condițiile de eligibilitate ale concursului, după cum urmează: a) avea vechime mai mare de 1 an în cadrul companiei, fiind angajat pe aceeași poziție și în aceeași echipă din luna aprilie a anului 2016, b) deținea experiență relevantă în cadrul Departamentului de T&E, lucrând de 2 ani și 3 luni în activitatea de deconturi de călătorie, c) face parte din veteranii echipei, impunându-se ca lider informal pentru rezolvarea situațiilor neprevăzute apărute, d) lucrează cu sistemele SAP și Excel de la angajare, e) a făcut voluntariat în echipa care lucra la strângerea și crearea ideilor de îmbunătățire zilnică a activității, f) folosește limba engleză în mod uzual, zilnic, g) performanța sa pe ultimele 6 luni fusese apreciată de persoane din cadrul managementului companiei, calificativul de performanță aferent anului anterior concursului a fost de "Strog performer", i) nu i-au fost contestate niciodată calitățile de comunicare scrisă și verbală, considerând astfel că le deține.

18. Petentul susține că la momentul examenului, contracandidatul său nu a îndeplinit condițiile de eligibilitate ale concursului și cu toate acestea a fost selectat pentru ocuparea postului de coordonator/expert de proces; în acest sens, contracandidatul petentului nu a deținut vechimea de 1 an în cadrul companiei, conform ultimului contract de muncă încheiat cu partea reclamată lipsindu-i aproximativ o lună, nu a deținut o experiență în cadrul activității de deconturi de călătorie de minim 2 ani, ci doar de un an, majoritatea celorlalte criterii nefiind cuantificabile. În continuare petentul susține că partea reclamată nu a stabilit punctaje de departajare în privința unor criterii cum ar fi cunoașterea avansată a limbii engleze sau a sistemelor SAP și Excel, ceea ce a permis aplicarea unui tratament de favorizare contracandidatului său. De asemenea, petentul susține că etapa decisivă pentru alegerea câștigătorului concursului a constat într-un interviu cu managerul de echipe și un angajat de la resurse umane, etapă care a fost lipsită de transparență și pentru care nu s-a prevăzut nici o cale de contestație a

rezultatului concursului; în acest sens petentul susține că asupra angajaților care au curajul să conteste decizii ale managerilor se fac ulterior presiuni. În final, petentul susține că în cadrul respectivului concurs care a durat 3 luni, decizia finală de numire a câștigătorului a aparținut managerului de echipe, manager care nu l-a simpatizat niciodată și ca urmare a decis în favoarea contracandidatului său.

19. Petentul susține că mesajul oficial de numire în poziția de coordonator/expert de proces a provenit prin intermediul unui e-mail transmis de direcțiune în data de 09.08.2018, însă data de încadrare a fost 01.08.2018, ceea ce demonstrează nivelul de favorizare în respectivul concurs; mai mult decât atât, petentul susține că nici până în prezent nu a fost înștiințat că a fost respins și nici nu i s-au comunicat motivele respingerii.

20. Petentul înțelege să demonstreze cele sesizate prin depunerea la dosarul cauzei a unor copii după o serie de înscrisuri (contract individual de muncă, raport de activitate profesională pentru anul 2017, e-mailuri prin care a adus la cunoștința superiorilor ierarhici intenția de a participa la concurs, informații publice cu privire la traseul profesional al contracandidatului său, cerințele privind aplicarea la concursul pentru postul vacant de coordonator/expert de proces)

21. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 5812/03.10.2019 petentul solicită respingerea excepției tardivității introducerii petiției raportat la data săvârșirii faptelor sesizate, ridicată din oficiu, având în vedere faptul că data transmiterii prin poșta electronică este 08.08.2019, iar data săvârșirii faptei de discriminare sesizată este de 09.08.2018, aflându-se astfel în interiorul termenului de 1 an în care CNCD poate fi sesizat.

22. Petentul depune înscrisuri

23. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 7633/12.12.2019 petentul susține că partea reclamată nu a prezentat informații complete cu privire la cele două decizii de sancționare disciplinară, făcându-se vinovată de mărturie mincinoasă prin omisiune; în acest sens petentul susține că Decizia nr. 496/08.07.2019 privind aplicarea sancțiunii de avertisment scris a fost anulată de către instanța de contencios administrativ, în urma contestării acesteia, fiind efectuată în afara cadrului legal; de asemenea, petentul susține că sancționarea sa disciplinară a avut ca scop intimidarea/punerea de presiune asupra sa după ce a apelat la CNCD.

24. În continuare petentul reiterează faptul că partea reclamată nu a depus dovezi concludente din care să reiasă aplicarea principiului egalității de șanse în cadrul concursului de promovare din anul 2018.

25. Petentul susține că cererea sa de demisie conține 3 pagini conținând motivele integrale ale încetării relațiilor contractuale cu angajatorul, iar prin faptul că partea reclamată nu a depus la dosarul cauzei o copie după demisia sa demonstrează faptul că dorește să mușamalizeze situația sa.

26. Petentul depune înscrisuri (Hotărârea civilă nr. 6089/05.11.2019 a Tribunalului București având ca obiect contestație la decizia de sancționare).

Susținerile părții reclamate

27. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 6649/05.11.2019 partea reclamată arată că pretinsa discriminare reclamată de petent în legătură cu nepromovarea sa în raport cu promovarea colegului său, din cauza evaluării presupus necorespunzătoare de către angajator a cerințelor de promovare, nu se circumscrie nici unei posibile fapte de discriminare deoarece petentul nu a susținut și nici nu a făcut în vreun fel dovada că nepromovarea sa s-ar fi datorat unuia din criteriile prevăzute de art. 2 alin 1 din O.G. nr.137/2000.

28. În continuare partea reclamată susține că, în ceea ce privește promovarea unui alt angajat în detrimentul petentului, dreptul de apreciere asupra activității angajaților aparține angajatorului, având în vedere attributele ce-i revin ca și angajator astfel încât să

poată decide care salariat este potrivit pentru o funcție în gestionarea resurselor umane, în vederea obținerii unei eficiențe cât mai ridicate; mai mult decât atât, partea reclamată susține că, exceptând situațiile în care legea impune promovarea în funcție a unui salariat atunci când acesta îndeplinește anumite criterii, dreptul de promovare al salariatului nu este un drept sui generis și respectiv o obligație a angajatorului, ci este un instrument aflat la latitudinea angajatorului pentru organizarea în mod eficient a activității sale și pentru motivarea și fidelizarea salariaților.

29. Partea reclamată susține că în absența unei posibile fapte de discriminare CNCD nu este în măsură să analizeze modul în care partea reclamată a evaluat activitatea petentului și a colegului acestuia în raport cu cerințele de promovare.

30. În final partea reclamată susține că petentul și-a încetat raporturile de muncă cu angajatorul prin demisie, în data de 13.09.2019, motiv pentru care nu mai poate justifica un interes în susținerea sesizării sale, în atare situație orice discuție privind o eventuală promovare fiind lipsită de obiect.

31. Partea reclamată depune înscrisuri (regulamentul intern al companiei, raport per salariat ... la data de 15.10.2019).

32. Prin concluziile scrise depuse și înregistrate sub nr. 6764/11.11.2019 partea reclamată solicită admiterea excepția tardivității introducerii petiției, având în vedere că petentul a transmis sesizarea către CNCD în data de 09.08.2019 și că presupusa faptă de discriminare, mai exact încadrarea unui alt angajat pe postul urmărit de petent, a avut loc în data de 01.08.2018, petentul nefăcând dovada că a luat la cunoștință despre avansarea colegului său la o dată ulterioară (mai exact în data de 09.08.2018).

33. În continuare partea reclamată susține că toate deciziile de sancționare disciplinară a petentului (nr. 474/28.05.2019 și nr. 496/08.07.2019), precum și convocarea la cercetarea disciplinară menționată de petent (nr. 568/10.09.2019) sunt ulterioare pretinselor fapte de discriminare care ar fi avut loc în cursul lunilor mai-iulie 2018 și ca atare nu au relevanță în speța de față.

34. Partea reclamată depune înscrisuri (Decizia nr. 496/08.07.2019 privind aplicarea sancțiunii de avertisment scris, Convocarea nr. 568/10.09.2019 privind cercetarea disciplinară a petentului, Decizia nr. 474/28.05.2019 privind aplicarea sancțiunii de avertisment scris).

VI. Motivele de fapt și de drept

35. **În fapt**, Colegiul director reține sesizarea unui presupus tratament diferențiat al petentului față de contracandidatul său, în cadrul unui concurs de promovare pentru ocuparea postului de coordonator/expert de proces în cadrul companiei angajatoare.

36. **În drept**, potrivit art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, prevede: „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii petiției raportat la data săvârșirii faptelor sesizate, ridicată din oficiu, luând în considerare dacă s-a depășit termenul de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, conform art. 23 din Procedura Internă.

37. Examinând punctul de vedere exprimat de către petent ca urmare a invocării excepției tardivității introducerii petiției, Colegiul director reține că la dosar nu există probe din care să rezulte că petentul a luat la cunoștință despre presupusa faptă de discriminare constând în promovarea contracandidatului petentului din data de 01.08.2018 chiar în data de 01.08.2018 sau până la data de 09.08.2019, sesizarea către CNCD fiind transmisă în data de 09.08.2019, următoarea dată despre care se face vorbire în înscrisurile depuse la dosarul cauzei fiind data de 09.08.2018, dată la care s-a transmis de pe adresa de e-mail a părții reclamate o informare adresată către EMEA SCC

Bucharest prin care se anunță o serie de promovări (printre care și cea a colegului C.P. pe funcția de coordonator/expert de proces în cadrul Departamentului de T&E), din denumirea recipientului „EMEA SCC Bucharest” nereieșind dacă printre destinatari se regăsesc și angajați ai companiei; astfel, Colegiul director consideră că petentul a luat la cunoștință despre presupusa faptă de discriminare la data la care s-a comunicat această informație în mediul online, mai exact la data de 09.08.2018, acesta aflându-se astfel în termenul legal de sesizare al CNCD și ca urmare respinge excepția tardivității introducerii petiției.

38. În continuare, 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, 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, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

39. 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 restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În acest sens, se poate observa că definiția *discriminării* include elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).

40. 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, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

41. În analiza unei fapte de discriminare, 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 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.*” 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).

42. 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.

43. Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul director reține că petentul a aplicat pentru funcția de coordonator/expert de proces în cadrul Departamentului de T&E, aplicația urmând un proces de selecție pe criterii de eligibilitate, etapa decisivă pentru alegerea câștigătorului concursului cu durată de 3 luni constând într-un interviu cu managerul de echipe și un angajat de la resurse umane. De asemenea, Colegiul director reține susținerea petentului potrivit căreia decizia finală de numire a câștigătorului a aparținut managerului de echipe, din perspectiva petentului excluderea sa având ca motiv lipsa de simpatie a managerului față de acesta.

44. În privința aspectelor sesizate de către petent, Colegiul director reține susținerile părții reclamate cu privire la promovarea contracandidatului petentului pe funcția de coordonator/expert de proces în cadrul Departamentului de T&E în detrimentul petentului, în sensul că dreptul de apreciere asupra activității angajaților aparține angajatorului, având în vedere atributele ce-i revin ca și angajator astfel încât să poată decide care salariat este potrivit pentru o funcție, iar exceptând situațiile în care legea impune promovarea în funcție a unui salariat atunci când acesta îndeplinește anumite criterii, dreptul de promovare al salariatului nu este un drept sui generis și respectiv o obligație a angajatorului, ci este un instrument aflat la latitudinea angajatorului pentru organizarea în mod eficient a activității sale și pentru motivarea și fidelizarea salariaților.

45. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria „orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

46. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva aceluia care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

47. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

48. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă, în sesizarea supusă judecării Consiliului, nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare

În lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

49. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

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 întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 republicată; lipsă criteriu.
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. 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 19.02.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 26.06.2020

Motivată și tehnoredactată I.D./S.M.D.

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.