



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 412 din data de 13.05.2020

Dosar nr: 816/2019

Petiția nr: 7081/22.11.2019

Petent:

Reclamată: Constanța South Container Terminal SRL

Obiect: petentul sesizează că este discriminat la locul de muncă plecând de la faptul că suferă de anumite afecțiuni ale coloanei vertebrale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.

I. 2. Numele și sediul părții reclamate

2. Constanța South Container Terminal SRL

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul sesizează că este discriminat la locul de muncă plecând de la faptul că suferă de anumite afecțiuni ale coloanei vertebrale.

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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 14.01.2020 (filele 93-94 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD). Prin citații au fost invocate **excepția tardivității** referitor la aspectele semnalate care exced termenului de 1 an (fapte anterioare datei de 22.11.2018) și **excepția de necompetență materială** a CNCD referitor la solicitarea de înlăturare a consecințelor faptelor discriminatorii, de restabilire a situației anterioare, deoarece aspectele exced atribuțiilor Consiliului, fiind de competența instanței de judecată.

6. La audierea din 14.01.2020 petenta a fost absent, iar partea reclamată a fost reprezentată de avocați.

7. Un exemplar al punctului de vedere depus anterior audierii la dosar de către petent a fost comunicat părții reclamate sub semnătură în vederea depunerii de concluzii scrise. Prin adresa nr. 623/30.01.2020 i s-a comunicat petentului un exemplar al punctului de vedere depus de partea reclamată în vederea depunerii de concluzii scrise. Partea reclamată a depus la dosar concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 7081/22.11.2019** (filele 1-6 din dosar) și înscrisuri (filele 7-92 din dosar) petentul consideră că a fost discriminat de către partea reclamată, solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, restabilirea situației anterioare și arată următoarele aspecte relevante:

- este angajatul părții reclamate în funcția de macaragiu având o vechime de peste 15 ani;

- începând cu anul 2008 deține funcția de președinte al Sindicatului “Uniport Constanța South” și în această calitate a demarat activități ce au avut ca scop protejarea intereselor membrilor de sindicat, angajați ai părții reclamate;

- începând cu 2008, în calitate de lider de sindicat, a inițiat o serie de litigii împotriva angajatorului, referitoare la obținerea sporului de vechime în muncă;

- în 2013 s-a opus, alături de alți membrii de sindicat, politicii angajatorului de a reduce activitatea cu 75%;

- angajatorul a demarat o amplă acțiune de împiedicare a petentului a exercitării dreptului la muncă cu consecința reducerii veniturilor; în 2013 în timp ce altor angajați cu aceeași funcție le-a fost impus șomajul tehnic pe o durată de numai 2-3 zile, petentului i-a fost impus șomajul tehnic timp de peste 1 lună de zile;

- angajatorul a anulat, în mod constant, nemotivat turele petentului din zilele de sâmbătă și duminică, în scopul diminuării veniturilor acestuia, în condițiile în care, potrivit CCM, orele de lucru efectuate în zilele de repaus săptămânal sunt remunerate cu 200%;

- venitul petentului a scăzut dramatic, cu un procent de aproximativ 30% față de veniturile anterioare;

- în 2014 petentul a fost diagnosticat cu hernie de disc lombară, condiții în care a fost suspus unei intervenții chirurgicale; deși după intervenția chirurgicală starea de sănătate a petentului s-a ameliorat, din cauza condițiilor de muncă specifice a început să întâmpine dificultăți la locul de muncă și în acest context, urmare recomandărilor medicale (2018), a solicitat adaptarea condițiilor de muncă la specificul afecțiunii, în sensul desfășurării activității exclusive pe macaralele tip QC și în special pe cele de tipul QC4 și QC5, utilajele în discuție fiind dotate cu scaune ergonomice; solicitarea petentului a fost respinsă;

- angajatorul a înțeles a se folosi de starea de sănătate a petentului pentru a exercita presiuni evidente asupra acestuia de a înceta raporturile de muncă;

- din cauza faptului că angajatorul a refuzat constant a răspunde solicitării petentului în sensul adaptării condițiilor de muncă la starea de sănătate a acestuia simptomatologia dureroasă a petentului s-a acutizat, motiv pentru care s-a adresat unui consult de specialitate (neurochirurgical);

- petentului i s-a prescris evitarea poziției șezut în unghi de 90 de grade pe o perioadă îndelungată de timp (maxim 2-3 ore) cu perioade de repaus (2-3 ore); petentul a primit și aviz medical “apt condiționat”, angajatorului i-a fost adusă la cunoștință situația medicală a petentului și cu toate acestea a refuzat în mod constant și fără o justificare tehnico-economică repartizarea petentului în vederea desfășurării activității pe utilaje (macara tip QC) ce presupun un program de lucru adaptat stării de sănătate a petentului, cu scopul îngreunării situației acestuia la locul de muncă și în final îndepărtării acestuia;

- la nivelul societății angajatoare există mai multe tipuri de macarale, iar macaraua tip QC este potrivită stării de sănătate a petentului;

- există personal necesar pentru alocarea unui număr de 2 macaragii pe tură pentru operarea macaralelor tip QC;

- suficiența personalului rezultă inclusiv din organigrama societății potrivit căreia la nivelul acesteia există o diferențiere clară între macaragii alocați pe macarale tip QC și cei alocați pe celelalte tipuri de macarale (RMG);

- nerespectarea prescripțiilor medicale în cazul petentului poate determina degenerarea progresivă a coloanei cu consecința paraliziei; petentul este încă tânăr, cap de familie, întreținător al acesteia, de aceea dorește păstrarea integrității sale fizice și a sănătății sale pentru a putea activa în câmpul muncii cât mai mult;

- angajatorul a acționat cu rea-credință nerespectându-i petentului drepturile de angajat, inclusive dreptul la sănătate;

- angajatorul a suspendat contractual individual de muncă al petentului, făcând demersuri pentru revizuirea fișei de aptitudine a petentului care era încă valabilă până în luna august 2019, scopul evident fiind acela de a-l îndepărta pe petent din rândul angajaților; petentul a formulat contestație, instanța a admis cererea și a dispus anularea deciziei de suspendare a contractului individual de muncă a petentului cu obligarea angajatorului la plata de despăgubiri, hotărârea instanței a rămas definitivă;

- angajatorul a preferat să înființeze un post în organigrama sa, acela de șofer, în loc să ia o decizie corectă de adaptare a muncii la om, cum a solicitat petentul, cu toate că nu există niciun impediment de natură economică în adoptarea acestei măsuri;

- postul înființat și oferat de către angajator, respectiv cel de șofer, nu este unul care putea fi acceptat de către petent deoarece, pe de o parte pregătirea sa profesională este aceea de macaragiu, nu de șofer profesionist, iar pe de altă parte acest post nu este de natură a-i asigura desfășurarea activității de muncă în condițiile prescrise de medic (această funcție presunând cu preponderență poziția de stat în șezut);

- petentul consideră că refuzul angajatorului de a-i asigura aceleași condiții de muncă este nejustificat, motivat de situația conflictuală creată pe fondul activităților sale sindicale; în 2018, cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă, petentul a fost amenințat că va avea de suferit ca urmare a poziției contrare adoptate cu privire la propunerile angajatorului de modificare a programului de lucru, petentul nesemnând procesul verbal al comisiei paritare;

- petentul apreciază că situația la care a fost supus se încadrează în prevederile OG nr. 137/2000 și depune înscrisuri în susținerea argumentelor prezentate;

9. Prin adresa nr. 147/10.01.2020 petentul își exprimă punctul de vedere raportat la cele două excepții invocate din oficiu de CNCD pe care le consideră nefondate. Referitor la excepția tardivității petentul apreciază că acesta nu poate fi reținută deoarece aspectele

semnalate au caracter de continuitate, iar cu privire la excepția de necompetență materială invocată petentul apreciază că este de competența CNCD să se pronunțe și asupra înlăturării consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirii situației anterioare discriminării.

Sușținerile părții reclamate

10. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere (filele nr. 99-110 din dosar) cu înscrisuri atașate (filele nr. 111-177 din dosar) prin care arată următoarele aspecte relevante:

- cele două excepții invocate din oficiu, respectiv tardivitate și necompetență materială față de solicitarea de înlăturare a consecințelor faptelor descrise ca fiind discriminatorii de către petent trebuie admise, iar fapta presupus discriminatorie nu există, petiția fiind în principal lipsită de obiect și în subsidiar nefondată;

- solicitările petentului sunt tardive, petentul face referire la o serie de evenimente care vizează perioada 2013-2018, iar pretinsa conduită care susține că ar încălca prevederile Ognr. 137/2000 i-a fost cunoscută acestuia din cursul lunii august 2018; se impune respingerea integrală a solicitărilor petentului care sunt de competența CNCD;

- dispunerea unor măsuri de înlăturare a consecințelor faptelor pretins discriminatorii și de restabilire a situației anterioare pretinsei discriminări este de competența instanțelor judecătorești; față de faptul că petentul nu are alte solicitări menționate în mod expres în cuprinsul petiției și admiterea acestei excepții conduce la neanalizarea aspectelor de fond invocate de către petent;

- petiția este lipsită de obiect și neîntemeiată;

- petentul este salariatul părții reclamate din 2004 ocupând funcția de macaragiu, nu de macaragiu QC; petentul și-a desfășurat activitatea în același program și în aceleași condiții precum colegii săi cu aceeași funcție, cu mențiunea că acesta este și lider al unei organizații sindicale; în perioada ianuarie – iulie 2018 petentul nu a prestat efectiv activitate specific funcției deținute, fiind implicat exclusiv în procesul de negociere a Contractului Colectiv de Muncă; începând cu luna iulie 2018 fiecare lider sindical care a participat la negocierea și semnarea CCM poate beneficia de maxim 5 zile pentru activități sindicale;

- în perioada 2008-2018 petentul a fost pontat în medie cu 38 ore/lună;

- într-o tură de 12 ore în care petentul a fost prezent la locul de muncă, acesta a prestat efectiv activitate în medie 3,5 ore/tură;

- în perioada 2008-2018 petentul a prestat efectiv activitate în medie o tură de 12 ore pe lună, iar activitatea acestuia s-a desfășurat preponderent pe macarale de tip QC, iar ulterior datei de 24.09.2018 doar pe acest tip de macarale;

- conform fișei postului petentului acesta are atribuții specifice postului său, cel de macaragiu, de operare a mai multor tipuri de utilaje portuare, respectiv macarale de tip QC, de tip RMG și de tip RTG; și colegii petentului au atribuții similare;

- macaralele de tip QC sunt utilizate cocomitent de 2 macaragii la intervaluri de aproximativ 3 ore în tura lor de 12 ore, iar macaralele mai mici de tip RMG sau RTG sunt operate de un singur macaragiu; toți macaragii beneficiază de o pauză de masă de o oră, astfel încât nicio etapă de lucru nu depășește 6 ore;

- deoarece în perioada ianuarie-iulie 2018 petentul nu a prestat deloc activitate de macaragiu, desfășurând exclusiv activități sindicale, la reluarea activității a fost verificat medical și i s-a eliberat fișa de aptitudine conform căreia acesta este apt condiționat cu

recomandarea fără eforturi fizice de ridicare greutăți precum și poziții în șezut prelungite maxim 6 ore; nu s-au impus modificări cu privire la activitatea curentă a petentului, acesta putând opera toate tipurile de macarale;

- la doar o lună de la eliberarea fișei de aptitudine medical, la solicitarea expresă a petentului acesta a fost programat pentru o nouă evaluare și s-a eliberat o nouă fișă în data 24.09.2018 care menționa faptul că acesta este apt condiționat cu recomandarea fără effort fizic de ridicare de greutăți și evitarea activității de muncă în poziție șezut mai mult de 2-3 ore, urmată de repaus de 2-3 ore; din acel moment petentul a prestat activitate exclusiv pe macarale de tip QC; acest tratament diferit este unul în favoarea petentului prin raportare la situația colegilor săi;

- medicul de medicina muncii a recomandat schimbarea locului de muncă, sens în care partea reclamată a transformat în mod special pentru petent un post în vederea ofertării, acesta refuzându-l;

- nu s-au făcut presiuni asupra petentului în vederea încetării raportului de muncă, acestuia nu i-au fost afectate veniturile salariale și nu a fost susus concedierii; reducerea activității cu 75% în perioada anterioară a fost o măsură uniform aplicată de partea reclamată, iar acordarea de timp liber cu precădere în zilele de sâmbătă și duminică reprezintă regula conform Codului muncii;

- nu există un tratament diferențiat în sensul OG nr. 137/2000;

- nu există niciun criteriu care să stea la baza pretensei fapte discriminatorii, nici apartenența sindicală, nici starea medicală a petentului;

- nu i-a fost afectat petentului niciun drept; partea reclamată a respectat toate drepturile legale și convenționale ale petentului, cu atât mai mult în ceea ce privește protejarea stării sale de sănătate, acesta a fost reprogramat la cerere pentru reverificarea aptitudinii sale medicale la doar o lună după emiterea unei fișe, partea reclamată a transformat un post în vederea ofertării petentului când medicul de medicina muncii a propus schimbarea locului de muncă;

- partea reclamată solicită în principal admiterea excepțiilor, precum și să se constate că nu există nicio încălcare a prevederilor OG nr. 137/2000 și nicio faptă presupus discriminatorie și să fie respinse susținerile petentului ca nefondate.

11. Partea reclamată depune la dosar concluzii scrise prin adresa nr. 637/30.01.2020 (filele 179 - 183 din dosar) prin care menține aspectele susținute în punctul de vedere exprimat.

V. Motivele de fapt și de drept

12. Colegiul director constată următoarele:

- petentul este angajatul părții reclamate ca macaragiu;

- în perioada ianuarie-iulie 2018 petentul a prestat exclusiv activități sindicale, astfel la reluarea activității a fost verificat medical și i s-a eliberat fișa de aptitudine conform căreia acesta este apt condiționat cu recomandarea fără eforturi fizice de ridicare greutăți precum și poziții în șezut prelungite maxim 6 ore;

- la solicitarea petentului el a fost programat pentru o nouă evaluare și s-a eliberat o nouă fișă de aptitudine în data 24.09.2018 care a menționat faptul că este apt condiționat cu

recomandarea fără efort fizic de ridicare de greutate și evitarea activității de muncă în poziție șezut mai mult de 2-3 ore, urmată de repaus de 2-3 ore;

- din acest moment petentul a prestat activitate exclusiv pe macarale de tip QC, care permite un astfel de program;

- medicul de medicina muncii a recomandat schimbarea locului de muncă, în consecință partea reclamată a transformat un post pentru petent, dar el a refuzat postul;

- petentul nu are ture sâmbăta și duminica.

13. Colegiul director admite în parte excepția de tardivitate față de faptele care s-au petrecut anterior datei de 22.11.2018 și care nu sunt continue (cum ar fi neadaptarea locului de muncă conform recomandării medicale în perioada iulie-septembrie 2018) conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: *„Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

14. Colegiul director respinge excepția lipsei obiectului petiției, având în vedere că petiția, cum a fost formulată, poate fi analizată din perspectiva prevederilor **O.G. nr. 137/2000**.

15. Excepția de necompetență materială privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii se analizează în situația în care se constată fapta de discriminare.

16. Colegiul director constată că nu există dovezi privind exercitarea unor presiuni asupra petentului pentru încetarea raportului de muncă conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137**, care prevede: *„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.”* Prin cazuistica sa, CNCD a arătat în mod repetat că în domeniul unor afirmații nu se poate invoca inversarea sarcinii probei, nimeni nu poate dovedi că nu a spus ceva. Din acest motiv, pentru protejarea intereselor petenților, pot fi utilizate înregistrări. În prezentul caz petentul nu a depus la dosar astfel de probe din care s-ar putea prezuma existența exercitării unor presiuni asupra lui pentru încetarea raportului de muncă.

17. Afirmația conform căreia reclamatul nu a adaptat locul de muncă conform cerințelor medicale nu se confirmă. Reclamatul a arătat că în urma celei de-a doua evaluări medicale petentul a prestat activitate exclusiv pe macarale de tip QC, care permite un program conform fișei de aptitudini medicale. Totodată, partea reclamată a oferit un alt post pentru petent.

18. Colegiul director urmează să analizeze dacă neacordarea unor ture sâmbăta și duminica pentru petent reprezintă sau nu discriminare.

19. **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”.*

20. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

21. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

22. Colegiul director constată că petentul nu s-a comparat cu alte persoane care se află în situație similară.

23. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Mussele împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

24. În mod evident la societatea reclamată există persoane care lucrează sâmbăta și duminica, însă în lipsa invocării comparabilității cu alte persoane este imposibil a se analiza dacă petentul și aceste persoane se află sau nu în situație comparabilă.

25. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

26. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor 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*” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

27. Capacitatea redusă de muncă reprezintă astfel un criteriu conform **O.G. nr. 137/2000**, respectiv a cazuisticii CEDO.

28. Colegiul director constată că nu se poate stabili o relație de cauzalitate între faptul că petentul are capacitate redusă de muncă și faptul că nu i se acordă ture sâmbăta și duminica.

29. Privind restrângerea drepturilor petentului, Colegiul director constată că art. 137 din **Codul muncii** prevede:

„(1) *Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.*

(2) *În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.*”

30. Din această formulare reiese clar că în situația în care nu se prejudiciază interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal se acordă sâmbătă și duminică. Astfel drepturile petentului nu sunt afectate. Chiar dacă aceste zile se plătesc mai bine, angajații au dreptul să lucreze în aceste zile doar dacă angajatorul are nevoie de o astfel de desfășurare a activității.

31. În consecință, neacordarea unor ture sâmbăta și duminica pentru petent nu reprezintă discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite în parte excepția de tardivitate față de faptele care s-au petrecut anterior datei de 22.11.2018 și care nu sunt continue conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Respinge excepția lipsei obiectului petiției conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

3. Nu există dovezi privind exercitarea unor presiuni asupra petentului pentru încetarea raportului de muncă conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137**;

4. Capătul de cerere privind neadaptarea locului de muncă conform cerințelor medicale nu se confirmă conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137**;

5. Neacordarea unor ture sâmbăta și duminica pentru petent nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** (lipsă comparabilitate, lipsă relație de cauzalitate între criteriu și faptă, lipsă drept afectat).

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 13.05.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 14.05.2020

Motivată: A.S. (pct. 1-11)

Haller István (pct. 12-31)

Tehnoredactată: A.S.

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.