



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 561 din 29.07.2020

Dosar nr.: 882/2019

Petiția nr.: 7711/16.12.2019

Petent:

Reclamat: Instituția Primarului Sasca Montană

Obiect: refuzul angajării petentului ca asistent personal din cauza mențiunilor din cazierul judiciar

I. Numele, domiciliul sau sediul părților:

Numele, domiciliul petentului

1.

Numele sediul și domiciliul procedural al părților reclamate

2. **Instituția Primarului Sasca Montană, prin primar în funcție Ion Poplicean**, comuna Sasca Montană, str. Principală nr. 375, jud. Caraș – Severin.

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 593/29.01.2020 a citat părțile pentru data de 21.02.2020.

4. Odată cu fixarea audierilor în cauză, a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru abuzurile ce întrunesc elementele unor fapte de natură penală, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală/instanța de judecată.

5. La audierile din 21.02.2020 părțile nu au fost prezente, procedura fiind legal îndeplinită.

6. Prin adresa nr. 2035/02.04.2020, petentului i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de reclamat, în vederea formulării propriilor concluzii scrise.

III. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră că este discriminat prin refuzul angajării ca asistent personal al soției, refuz motivat de mențiunile din cazierul judiciar.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 7711/16.12.2019 discriminările din cadrul instituției primarului comunei Sasca Montană, în ce-l privește pe primar, asistenta socială, secretarul primăriei, precum și toți angajații primăriei angajați fără

concurs sau pe nepotism și dorește să atragă atenția asupra abuzului în serviciu săvârșit de persoanele menționate mai sus.

8. Petentul precizează că a fost condamnat de fosta securitate pe nedrept și ilegal pentru diverse fapte (crimă, tâlhărie, viol, furt, conducere fără permis etc.), însă chiar și cu toate aceste condamnări, în cazierul judiciar ar fi trebuit să se opereze radierea mențiunilor odată cu împlinirea termenului de 3 ani, conform art. 528 alin. 1 din Codul de procedură penală.

9. În acest context, reclamatul i-a respins petentului cererea prin care a solicitat calitatea de asistent personal pentru soția sa, imobilizată în urma unei paralizii cerebrale, cu toate că D.G.A.S.P.C. Reșița și-a dat acordul.

10. Având în vedere situația medicală a soției sale, faptul că a trebuit să-și abandoneze serviciul pentru îngrijirea permanentă de care necesita aceasta, precum și necesitatea de îngrijire a copilului minor pentru care deține curatelă, petentul menționează că a obținut o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, pronunțată de Judecătoria Arad, prin care a fost numit curatorul soției sale.

11. Reclamatul însă refuză să țină cont de hotărârea judecătorească care îi oferă dreptul petentului de reprezentare legală a soției sale în fața instituțiilor statului, prin abuz, acesta apreciind că nu poate fi angajat ca asistent personal, pentru îngrijirea soției, această stare de fapt aducându-i numeroase neajunsuri ce derivă din faptul că în ultimii 3 ani de când soția sa s-a îmbolnăvit, nu mai are calitatea de angajat și asigurat la C.A.S.

12. Astfel, petentul consideră că este discriminat prin refuzul angajării ca asistent personal pentru a-și îngriji soția motivat de condamnările pe care le-a suferit în trecut, în condițiile în care însuși primarul în funcție este condamnat la executarea unui mandat penal.

13. Petentul mai adaugă că în momentul în care i-a fost respinsă cererea, a solicitat să fie angajat un asistent personal pentru 24 de ore, nu doar pentru 8 ore, întrucât soția sa are nevoie de îngrijiri permanente.

14. Petentul atașează înscrisuri.

15. Petentul formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 2402/24/04.2020, afirmând că susținerile reclamatul în ceea ce privește condamnarea primarului în funcție sunt false. De asemenea, raportat la angajările ilegale, petentul face trimitere la ancheta socială efectuată în cazul soției sale, cu numeroase lacune, aceasta fiind condusă de însuși primarul, alături de o angajată a instituției.

16. Petentul mai precizează că reclamatul a încercat să ducă în eroare instanța de judecată prin declararea venitului pe membru de familie în cadrul anchetei sociale realizate mai mare decât era în realitate.

17. Referitor la cazierul judiciar pe baza căruia reclamatul refuză angajarea sa ca asistent personal pentru soția sa, petentul precizează că a fost totuși angajat ca administrator la casa de vacanță a redacției Poliției române "Timpolis" Timișoara, pe baza aceluiași cazier.

Susținerile reclamatului:

Instituția Primarului Sasca Montană

18. Prin punctul de vedere cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 1257/20.02.2020, reclamatul consideră că petentul este un reclamagiu, dovada fiind numărul mare de dosare constituite în urma numeroaselor acuzații pe care le aduce în jur.

19. Concret, reclamatul face următoarele precizări, pornind de la susținerile petentului:

- Conform deciziei definitive a instanței, primarul comunei Sasca Montană nu este

- condamnat penal, iar decizia instanțelor de judecată este „amânarea aplicării pedepsei”, în urma unui incident, fapt care nu împiedică exercitarea funcției de primar.
- Angajările la orice primărie din România se fac prin concurs, cu atât mai mult funcția de secretar general al comunei Șasca Montană, care a fost organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, examenul fiind susținut la București. Singurul post pentru care legea permite angajarea fără concurs este cel de consilier al primarului, unde angajarea se face prin dispoziție a primarului, la momentul formulării apărării nefiind ocupat un astfel de post.
 - Angajarea petentului nu s-a putut realiza întrucât este împotriva legilor în vigoare, respectiv art. 36 alin. 1), litera b) din Legea nr. 448/2006 care stipulează: *”Art. 36. - (1) Poate fi încadrată cu contract individual de muncă în funcția de asistent personal persoana care îndeplinește următoarele condiții:*
 - a) are vârsta minimă de 18 ani împliniți;*
 - b) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea ocupației de asistent personal;*
 - c) are capacitate deplină de exercițiu;*
 - d) are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată de medicul de familie sau pe baza unui examen medical de specialitate;*
 - e) a absolvit cel puțin cursurile învățământului general obligatoriu, cu excepția rudelor și afinelor până la gradul al IV – lea inclusiv ale persoanei cu handicap grav, precum și cu excepția soțului sau soției, după caz; în situații excepționale, la propunerea asistentului social din cadrul aparatului propriu al consiliului local în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana care urmează să îndeplinească funcția de asistent personal, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate aproba derogarea de la îndeplinirea condițiilor de studii și în cazul altor persoane.”*
 - Faptele menționate în cazierul petentului sunt săvârșite în perioada de după 1989, iar radierea acestora din cazier nu intră în sarcina instituției primarului.
 - Orice persoană cu handicap grav are posibilitatea angajării unui asistent personal, care să îndeplinească toate criteriile de angajare (art. 36 din Legea nr. 448/2006).
 - Reclamatul nu neagă faptul că petentul nu poate să o reprezinte pe concubina sa în fața oricărei instituții.
 - Concret, petentul a solicitat angajarea în vara anului 2019, iar viza de reședință o are pe Cartea de Identitate din 04.07.2019, deci nu are cum să fie 3 ani de când a pierdut vechimea din cauza situației prezentate în memoriu. Poate susține că a pierdut o vechime de 3 ani, încercând să se angajeze ca și asistent personal și la alte primării, care l-au refuzat pe același motiv (cazierul judiciar).

V. Motivele de fapt și de drept

20. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că cererea petentului adresată instituției Primarului Șasca Montană, localitatea de reședință, prin care a solicitat să-i fie acordată calitatea de asistent personal pentru concubina sa, imobilizată în urma unei paralizii cerebrale, a fost respinsă.

21. Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, respectiv excepția de necompetență materială a C.N.C.D. (invocată din oficiu) în ceea ce privește abuzurile ce întrunesc elementele unor fapte de natură penală, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală/instanța de judecată.

22. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director 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.

23. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd *„(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”*, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

24. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește abuzurile ce întrunesc elementele unor fapte de natură penală, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală/instanța de judecată.: *”Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.”*

25. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere părților prin adresele nr. 593/29.01.2020, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

”art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

26. Concret, Colegiul ia act de faptul că, în prezenta speță se pune în discuție posibila încălcare a dreptului la muncă în condiții egale, prin refuzul angajării ca asistent personal pentru a-și îngriji concubina, refuz motivat de condamnările pe care le-a suferit în trecut.

27. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile din litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

28. Colegiul ia act de excepția de necompetență materială în ceea ce privește posibilele ilegalități comise de primarul în funcție la care face referire petentul și apreciază că solicitările acestuia vizează, de fapt, tratamentul aplicat în cazul său prin prisma refuzului angajării lui ca asistent personal pentru concubina sa, deci aspecte ce intră în sfera de competență a C.N.C.D.

29. În fapt, petentul are mențiuni în cazierul judiciar întrucât a fost condamnat de fosta securitate pentru diverse fapte (crimă, tâlhărie, viol, furt, conducere fără permis etc.), situația medicală a concubinei sale urmare a unei paralizii cerebrale, precum și necesitatea de îngrijire a copilului minor pentru care deține curatelă, determinându-l să-și abandoneze serviciul pentru îngrijirea permanentă a acestora.

30. În acest sens, petentul este numit curatorul concubinei sale prin încheierea de ședință nr. 5592 din 28.06.2017 pronunțată de Judecătoria Arad, fapt pentru care a solicitat calitatea de asistent personal pentru aceasta, cu drept de reprezentare legală în fața instituțiilor statului.

31. Colegiul se raportează la apărarea reclamatului care-și motivează refuzul prin referire la prevederile Legii nr. 448/2006 art. 36 alin. 1), litera b) care stipulează, printre condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a putea fi încadrată cu contract individual de muncă în funcția de asistent personal, condiția *"nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea ocupației de asistent personal"*.

32. În analiza fondului cauzei, Colegiul director al C.N.C.D. se raportează la argumentarea adusă de reclamat și urmează a analiza în ce măsură refuzul solicitării petentului întrunește elementele unei fapte de discriminare ce intră sub incidența O.G. nr. 137/2000.

33. **Pe fond**, în strânsă legătură cu aspectele reținute mai sus prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției întrunește, în prima 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, astfel 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, republicată.

34. De asemenea, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă"*.

35. 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).

36. Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar

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.

37. Concret, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, sarcina probei în ceea ce privește punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament revine persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

38. În speța de față, reclamatul a oferit justificări cu privire la refuzul angajării petentului ca asistent personal al concubinei sale, întrucât nu îndeplinește toate criteriile de angajare (art. 36 din Legea nr. 448/2006), menționând că faptele consemnate în cazierul acestuia sunt săvârșite în perioada de după 1989, iar radierea acestora din cazier nu intră în sarcina instituției primarului. De asemenea, reclamatul nu neagă faptul că petentul poate să o reprezinte pe concubina sa în fața oricărei instituții.

39. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

40. Analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă ca fiind încălcat este dreptul la muncă, la tratament egal.

41. Astfel, domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este reglementat în partea a doua a O.G. nr. 137/2000, iar în conformitate cu art. 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000 *"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; (...)"

42. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petentul se raportează la alți asistenți personali angajați ai instituției primarului.

43. În cazul petentului, reclamatul face trimitere la prevederile legale, respectiv Legea nr. 448/2006, art. 36 alin. 1, lit. b), apreciind că simpla condamnare, mențiunile din cazierul judiciar îl fac incompatibil pe petent cu calitatea de asistent personal al persoanei cu handicap grav, chiar și dacă este vorba de concubina sa.

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par. 31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

44. Prin urmare, Colegiul constată că, în ceea ce privește faptele indicate de petent, nu a fost înlăturată prezumția de discriminare raportat la aplicarea prevederilor legale indicate de reclamat, întrucât nu s-a realizat inversarea sarcinii probei, concret, modalitatea în care s-a făcut aprecierea faptului că infracțiunile pentru care a fost condamnat petentul ar fi incompatibile cu exercitarea ocupației de asistent personal.

45. Colegiul a luat în considerare în analiza cauzei tocmai situația specială cu care se confruntă persoana cu handicap grav, respectiv minorul pentru care petentul este numit curator prin Încheierea de ședință nr. 5592 din 28.06.2017 pronunțată de Judecătoria Arad, încheiere prin care s-a conferit petentului drept de reprezentare legală a concubinei sale în fața instituțiilor statului.

46. Prin urmare, 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 decide că, raportat la aspectele sesizate de petent, se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv un tratament diferențiat aplicat petentului, iar efectul generat constă în restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, respectiv a dreptului la muncă, prin refuzul anajării ca asistent personal al persoanei cu handicap grav.

47. Colegiul director constată că, în speța de față sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie apreciată drept discriminare, fapt pentru care aspectele sesizate de petent constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

48. Având în vedere faptul că în cauză este vorba de o persoană cu handicap grav cu nevoile de îngrijire stringente pe care petentul dorește să le acopere, Colegiul director consideră că miza nu este sancțiunea, fapt pentru care aplică sancțiunea avertismentului contravențional, în conformitate cu prevederile O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, respectiv art. 5 alin. 2 lit. a, coroborat cu art. 6 și art. 7.

49. Totodată, Colegiul director al C.N.C.D. recomandă reclamatului să trateze cu maximă seriozitate cazul, să analizeze situația concretă în care se regăsește persoana cu handicap grav pentru care se justifică solicitarea petentului, iar pe viitor să evite faptele ce ar putea avea efecte discriminatorii.

50. Pentru o bună monitorizarea cazului, Colegiul decide comunicarea prezentei hotărâri Autorității Naționale a Persoanelor cu Handicap.

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. Faptele sesizate constituie discriminare conform art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 7 lit. a din **O.G. 137/2000**, republicată;
2. Aplică sancțiunea avertismentului contravențional conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001;
3. Comunică prezenta hotărâre Autorității Naționale a Persoanelor cu Handicap;
4. 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 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 online în data de 29.07.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru, GRAMĂ HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru.

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 28.09.2020

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.