



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 282 **din 10.03.2021**

Dosar nr: 530/ 2020

Petiția nr: 4423/ 22.07.2020

Petentă:

Reclamați: Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Suceava

Obiect: petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă, fiind supusă unei fapte de discriminare de către angajator prin publicarea în mod abuziv și discriminatoriu a solicitării acesteia pe rețeaua de intranet a instituției, creând o situație de inferioritate a petentei, prin prezentarea către angajați a situației profesionale a petentei care nu putea îndeplini condițiile pentru efectuarea activității de telemuncă în perioada stării de urgență, petenta simțindu-se denigrată în fața colegilor de serviciu.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Suceava cu sediul în Suceava, B-dul 1 Decembrie nr. 3, Jud. Suceava

3.

II. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 4423/21.08.2020 a fost citată petenta, iar prin adresele nr. 5096/21.08.2020 a fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de



comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 65-70 la dosar).

6. Partea reclamată Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Suceava a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 5731/18.09.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 78-107 la dosar).

7. Prin adresa nr. 5853/23.09.2020 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 132 la dosar).

8. Petenta a depus la dosar concluzii scrise înregistrate cu nr. 6851/02.11.2020 (filele 133-135 la dosar).

9. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

10. Prin adresa nr. 4423/22.07.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că s-a simțit denigrată în fața colegilor de serviciu, sesizând o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă.

11. În fapt, petenta arată următoarele:

11.1 În perioada stării de urgență s-a luat de către angajator măsura desfășurării activității în regim de telemuncă.

11.2 Întrucât au existat unele probleme legate de conectarea petentei la echipamentele de lucru de la sediul angajatorului, aceasta a înștiințat conducerea instituției, iar în urma unor discuții cu specialiști în domeniul IT, s-a apreciat că problema este cauzată de la providerul de internet, sens în care i s-a solicitat petentei să rezolve problema sau să își schimbe providerul de internet, deoarece, în viziunea angajatorului, acest lucru ar fi fost în sarcina petentei (solicitare comunicată prin email în data de 15.04.2020, după ora 14.30, conform Notei de Serviciu nr. 1/5371/15.04.2020, cerându-i-se petentei să comunice până la data de 16.04.2020 ora 10.00, modul de rezolvare a acestei probleme).

11.3 Petenta arată că potrivit legislației în vigoare art. 5, alin. (2), lit. g) și j) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, angajatorul are obligația de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care salariatul le utilizează în activitatea sa.

11.4. În continuare, petenta arată că la următoarea solicitare a angajatorului de a trimite declarația pe proprie răspundere pentru a desfășura activitatea în regim de telemuncă pentru perioada 18.05.2020 - 29.05.2020, aceasta a arătat că nu deține la domiciliu toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care îi revin potrivit fișei postului, și a solicitat ca în actul adițional să se menționeze suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de telemuncă de către angajator.

11.5 Angajatorul, prin reprezentantul legal, a apreciat că solicitarea petentei este „unicat la nivel de țară” și a considerat necesar ca răspunsul la cererea petentei să fie transmis tuturor salariaților OCPI Suceava (așa cum reiese din adresa nr. 6052/12.05.2020) prin postare pe intranet-ul instituției unde angajații au obligația de a intra și de a consulta documentele postate, la acest răspuns angajatorul anexând și

declarația pe proprie răspundere a petentei diseminând către toți angajații OCPI Suceava toate datele cu caracter personal ale acesteia.

Petenta susține că directorul instituției, cu intenție directă, a comunicat în prealabil tuturor colegilor o scrisoare de informare, din care reiese clar că atât solicitarea petentei cât și răspunsul conducerii referitor la perioada de activitate în telemuncă au fost transmise tuturor colegilor din cadrul OCPI Suceava, publicarea acestor înscrisuri realizându-se în perioada în care petenta se afla în concediul de odihnă impus unilateral de către angajator.

12. Petenta consideră că angajatorul, prin intenția directă a directorului instituției a dorit să îi creeze o situație de inferioritate, prin prezentarea către angajați a situației profesionale a petentei și diseminarea datelor cu caracter personal, la momentul reluării activității aceasta fiind ținta discuțiilor angajaților cu privire la statutul profesional, la domiciliul pe care îl are, zona în care locuiește etc.

13. Totodată, petenta arată că doar în situația ei angajatorul a ținut să comunice tuturor angajaților OCPI Suceava solicitarea acesteia, prin scanarea declarației și distribuirea către toți salariații instituției, pentru ca aceștia să ia act de ceea ce se poate întâmpla, adică să fie făcuți de râs și să fie ținta tuturor discuțiilor din cadrul instituției și din afara ei, dacă vor avea curajul să ceară respectarea unor dispoziții legale referitoare la relațiile de muncă.

14. De asemenea, petenta arată că, prin notificarea care îi era adresată doar ei, s-a „apreciat ca fiind util” să fie informați angajații cum că aceasta nu și-ar fi îndeplinit „în mod sfidător” anumite obligații transmise printr-o notă de serviciu, obligații în aplicarea dispozițiilor directorului general adjunct al ANCP, petenta precizând faptul ca ea nu avea obligația efectuării conversiilor de carte funciară, având alte sarcini în plus potrivit fișei postului, însă directorul a dispus în sens contrar prin Nota de Serviciu nr. 159/14.04.2020, cu rea intenție și cu scopul de a-i crea o stare de inferioritate față de ceilalți colegi.

15. Petenta mai arată că, tot cu scopul evident discriminatoriu și pentru a o denigra fata de ceilalți colegi, directorul instituției a mai publicat o scrisoare către angajați prin care a pus la dispoziție procesul-verbal al Consiliului de Conducere din data de 30.04.2020 în care s-a stipulat expres faptul ca petenta nu a efectuat nicio conversie de carte funciară, deși directorul avea cunoștință despre faptul ca petenta nu a avut acces la rețeaua internă a instituției, în perioada cat s-a aflat în telemuncă, aspect confirmat prin Nota de Serviciu nr. 5371/15.04.2020 și răspunsul petentei la aceasta.

16. În opinia petentei s-a considerat de cuviință de către conducerea instituției, în mod vădit intenționat, se se facă astfel de aprecieri, pentru a induce o stare de inferioritate, de teamă și de neliniște în rândul angajaților în cazul în care se gândesc vreodată să conteste acțiunile nelegale sau neregulamentare ale conducătorului instituției.

17. Petenta consideră că directorul instituției a produs o discriminare directă la adresa ei prin aceste acțiuni și aprecieri comunicate către toți angajații, respectiv redarea unor pasaje din cererile acesteia, precizarea faptului că în mod sfidător nu își îndeplinește anumite obligații, deși nu sunt în sarcina ei, indicarea faptului că anumite solicitări legale sunt unicat la nivel de țară, angajatorul și reprezentantul său legal introducând distincții între situații analoage și comparabile, fără bază legală și fără justificare reală și rezonabilă, încălcându-i petentei dreptul la muncă, la demnitate profesională, la demnitatea persoanei umane, dreptul la libertatea de opinie și de exprimare, criteriul

diferențierii fiind legat de excluderi și restricții bazate pe sex, pe funcția deținută, pe faptul că aceasta a încercat să sesizeze unele probleme necorespunzătoare din cadrul instituției, pe dorința de „a da exemple” cu privire la ce se întâmplă dacă îți ceri drepturile legale.

18. Se arată că în cadrul instituției mai sunt și alte situații în care sunt introduse diferențieri între angajații instituției și director, pentru director nefiind aplicată procedura respectării programului de lucru în timp ce pentru angajații instituției sunt întocmite statistici stricte cu privire la evidența învoirilor sau a respectării programului de lucru, solicitându-se chiar recuperarea câtorva minute (3 sau 5 minute). Directorul instituției participă la alte ședințe și întruniri pentru rezolvarea unor probleme care nu sunt în strictă legătură cu activitatea instituției, chiar dacă acestea sunt în timpul programului de lucru al instituției, caz în care sunt introduse distincții între situații analoage și comparabile, fără bază legală și fără justificare reală și rezonabilă, încălcându-se dreptul la muncă, la respectarea programului de lucru, dreptul la tratament egal pentru situații de același fel, criteriul diferențierii fiind legat de funcția deținută.

19. Petenta sesizează și faptul că angajatorul are acces la sistemele de monitorizare (camerele video) montate în instituție, care sunt folosite discriminatoriu, pentru a se stabili întârzierile la serviciu, angajatorul impunând măsuri stricte pentru a ține evidența orelor de muncă efectiv prestate de către salariați. În majoritatea birourilor angajaților sunt montate camere video, contrar dispozițiilor legale, pentru care nu există procedură cu privire la accesul la înregistrările de pe acestea, cine are acest drept și în ce scop pot fi folosite înregistrările, de către cine, după cât timp se șterg acestea, caz în care se încalcă dreptul la muncă, la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la tratament egal pentru situații de același fel, criteriul diferențierii fiind legat de funcția deținută.

20. În ceea ce privește acordarea concediului de odihnă, petenta arată că ea împreună cu 5 colegi din cadrul OCPI Suceava (5 din 80), au trebuit să se supună deciziei conducerii de a-și lua concediul de odihnă aferent anului 2020, programarea fiind modificată unilateral pentru angajați, fără existența unei baze legale, fără consultarea acestora și în totală contracție cu legislația în vigoare în domeniul muncii, în care se precizează la faptul că excepțiile vor fi aprobate individual, după caz. Petenta consideră că acest aspect privind emiterea deciziilor unilaterale pentru efectuarea concediilor de odihnă este motivat de faptul că anumite persoane (printre care și petenta) se află în conflict cu directorul instituției, existând și acțiuni pe rolul instanțelor de judecată. Astfel, prin faptul că nu s-a solicitat tuturor angajaților să depună cereri pentru efectuarea concediilor de odihnă, ci doar celor „care au de efectuat mai mult de 20 zile de concediu de odihnă la data de 16.04.2020” s-a creat o situație evidentă de discriminare, în opinia petentei dacă unii angajați au mai multe zile de concediu de odihnă, aceștia nu trebuie să fie dezavantajați și să li se restrângă drepturile legale pentru că au fost mai mult timp la serviciu și au prestat activitate în favoarea angajatorului, în comparație cu cei care au uzitat mai mult de dreptul lor la concediul de odihnă, cei în cauză rămânând cu mai puține zile de concediu de odihnă față de cei care nu au fost obligați să depună cereri de concediu de odihnă și nici nu au fost forțați să depună astfel de cereri.

21. Petenta arată că și în această situație au fost introduse distincții între situații analoage și comparabile, fără bază legală și fără justificare reală și rezonabilă, încălcându-i-se dreptul la muncă, dreptul la programarea și efectuarea concediului de

odihnă, acesta fiind un drept exclusiv al salariatului, criteriul diferențierii fiind legat de excluderi și restricții bazate pe sex, pe funcția deținută, pe faptul că a încercat să arate unele probleme necorespunzătoare din cadrul instituției, pe dorința de a da exemple" cu privire la ce se întâmplă dacă ai curajul să îți ceri drepturile legale, tratamentul diferențiat având ca rezultat restrângerea drepturilor legale, neputând să fie exercitat în condiții de egalitate, așa cum este recunoscut prin lege, cum s-a întâmplat în cazul celorlalți colegi care nu au avut aceleași obligații, tratamentul diferențiat aplicat petentei nefiind justificat de un scop obiectiv sau legitim, în comparație cu ceilalți angajați.

22. În concluzie, petenta consideră că este mai mult decât evidentă discriminarea și hărțuirea psihică și fizică exercitată de către angajator asupra sa cu scopul de a-i îngrădi și limita drepturile ca angajat pentru a da exemple celorlalți, din care să ia aminte ce li se va întâmpla dacă nu se vor supune dispozițiilor conducerii, chiar dacă aceste măsuri sunt abuzive, ilegale și neregulamentare. Totodată solicită să se constate situațiile de discriminare îndreptate împotriva ei, gravitatea ridicată a faptelor angajatorului și a reprezentantului legal al acestuia și să se ia măsurile legale pentru stoparea acțiunilor de discriminare, înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare produse împotriva petentei și sancționarea abuzurilor produse.

23. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin: corespondența petentei cu angajatorul, note de serviciu, procese-verbale ale ședințelor consiliului de conducere, comunicările conducerii către angajații instituției, decizii interne, tabele cu concedii de odihnă ale personalului, declarații, note către personalul instituției, rapoarte, solicitări, etc (filele 9-63 la dosar).

24. Prin adresa nr. 6851/02.11.2020, petenta a depus la dosar concluzii scrise prin care reiterează cele expuse anterior în petiție și face următoarele referiri:

24.1 Nota de serviciu i-a fost comunicată prin e-mailul de serviciu în data de 15.04.2020, în jurul orei 15,30, cu obligația ca, până la data de 16.04.2020 ora 10,00, să remedieze problema informatică de care nu avea cunoștință, în contextul în care nici specialiștii IT ai instituției nu au reușit s-o rezolve în decurs de două zile deși angajatorul avea în sarcină să această obligație legală.

24.2 Ulterior au mai fost emise și alte note de serviciu, printre care cea privind obligarea angajaților să formuleze cereri de concediu de odihnă, cu termen de soluționare tot la data de 16.04.2020, ora 10,00 dar care nu au fost comunicate petentei pe e-mailul de serviciu și de care a luat cunoștință după revenirea din concediul de odihnă impus în mod discriminatoriu, tocmai din cauza imposibilității conectării calculatorului acesteia la rețeaua de comunicare internă - intranet.

24.3 Petenta consideră că reprezentantul angajatorului, în mod intenționat, a emis în cursul zilei de 16.04.2020 decizia prin care i s-a impus efectuarea unei tranșe din concediul de odihnă, măsură dispusă doar pentru acele câteva persoane ce nu sunt agreeate, fiind momentul prielnic de punere în practică a răzbunării personale, la umbra stării de urgență de care s-a folosit, determinând în acest mod discriminare evidentă.

24.4 Petenta consideră că solicitarea de modificare a actelor adiționale în sensul suportării cheltuielilor aferente activității de telemuncă ar fi chiar justificată din punct de vedere legal, fiind o recunoaștere tacită din partea angajatorului a faptului că pentru anul 2020 nu au putut fi prevăzute cheltuieli aferente desfășurării activității personalului în regim de telemuncă, din simplul motiv că în cursul anului 2019 nu s-a desfășurat o astfel de activitate.

24.5. Referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal, petenta subliniază faptul că prelucrarea acestora în modalitatea reclamată, prin aducerea la cunoștința tuturor angajaților OCPI Suceava, s-a realizat în mod vădit intenționat și doar cu scopul de a o discredita pe petentă spre a fi dată exemplul negativ, prelucrarea acestor date, pentru care angajatorul avea obligația păstrării confidențialității, nefiind necesară pentru executarea contractului individual de muncă și pentru a fi făcute cunoscute tuturor salariaților.

24.6 De asemenea, petenta arată că impunerea de către angajator a efectuării conversiilor de cărți funciare a determinat tot o situație de discriminare în modalitatea reclamată, din aceleași motive de răzbunare personală și a atragerii atenției asupra angajaților a ceea ce li se poate întâmpla, dacă îndrăznesc să susțină adevărul, chiar dacă argumentele prezentate în apărare au suport legal, dovedită fiind excluderea expresă a registratorilor coordonatori (cum e cazul petentei) de la efectuarea acestor conversii. Motivarea invocată în sensul că această excludere expresă a fost specificată abia prin adresa ANCPI nr. 21813/19.05.2020 nu poate fi avută în vedere, întrucât aceasta circulară nu a făcut altceva decât să comunice continuarea activității de conversii de cărți funciare dispusă în luna aprilie.

24.7 În ceea ce privește crearea diferențierilor între angajați și directorul instituției cu privire la respectarea programului de muncă și recuperarea timpului de învoire, petenta arată că obligația angajatorului de a ține evidenta orelor de muncă prestate zilnic efectiv de către fiecare salariat nu se poate realiza cu încălcarea dispozițiilor referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal. Avizul favorabil dat de către IPJ Suceava vizează strict modul de instalare a camerelor de supraveghere și nu în scopul de monitorizare a salariaților prin prelucrarea datelor acestora cu caracter personal, ci în scopul detecției și semnalizării pătrunderii neautorizate în instituție, astfel cum este chiar menționat în cuprinsul acestuia. Camerele de supraveghere nu au fost montate în toate birourile și mai ales acolo unde se impunea acest lucru, ci doar în anumite birouri unde a binevoit directorul instituției, birourile de la publicitate imobiliară fiind monitorizate permanent, deși publicul nu are acces în aceste birouri, și nici nu există acordul expres al angajaților monitorizați, constatare făcută chiar și de Corpul de control din cadrul ANCP. În opinia petentei, aceste erori sunt comise intenționat și nu din neștiință, mai ales că necunoașterea legii nu exonerează de răspundere, ci din ignoranță totală atât față de dispozițiile legale în vigoare, cât și față de angajați și mai ales cei neagreați, ceea ce creează situații de discriminare.

24.8 Cu privire la decizia de rechemare din concediu de odihnă, petenta subliniază că aceasta a fost emisă atunci când angajatorul s-a văzut într-un impas legislativ, după ce petenta s-a prezentat benevol la locul de muncă în dimineața zilei de 15.05.2020 și i-a comunicat reprezentantului instituției acest aspect, precum și contestarea deciziei de trimitere forțată în concediu. Ca reacție a atitudinii petentei de a se prezenta din proprie inițiativă la birou, în raport de încetarea stării de urgență la data de 14.05.2020, reprezentantul instituției și-a dat seama de abuzul făcut și, pentru a da un iz de legalitate, a dispus în cursul zilei de 15.05.2020 emiterea deciziei nr. 265, care i-a fost comunicată în jurul orelor 12.00, cu încălcarea expresă a dispozițiilor speciale din Codul muncii în conformitate cu care decizia de rechemare se emite cu cel puțin o zi înainte de data stabilită.

25. În concluzie, petenta consideră că angajatorul a acționat asupra sa cu scopul de a-i îngreuna și limita drepturile ca angajat pentru a da un exemplu celorlalți și solicită să se constate situațiile de discriminare îndreptate împotriva ei, precum și sancționarea abuzurilor produse de către părțile reclamate.

Sustinerile părții reclamate

26. Prin adresa înregistrată cu nr. 5731/18.09.2020 (filele 78-83 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentei, arată următoarele:

26.1 Cu privire la afirmațiile petentei privind problemele de conectare a calculatorului la rețeaua internă de comunicare, ce i-a fost încredințat aferent perioadei de desfășurare de către aceasta a activității în regim de telemuncă, dat fiind că prin acțiunile consemnate în adresa transmisă prin e-mail din partea personalului de specialitate se învederează faptul că personalul de specialitate de la nivelul OCPI Suceava, în colaborare cu cel de la nivelul ANCPI, a depus toate diligențele pentru a se realiza conectarea calculatorului dar nu a reușit, întrucât în urma tuturor verificărilor efectuate nu s-a identificat vreo problemă din partea OCPI Suceava sau a infrastructurii administrate de direcția informatică a ANCPI, ci s-a identificat o problemă la furnizorul de internet al petentei, căreia i s-a adus la cunoștință și i s-a recomandat să rezolve problema furnizorului său de servicii internet în cadrul relațiilor contractuale privind furnizarea acestor servicii dintre acest angajat și furnizorul său de servicii - relații față de care nici OCPI Suceava și nici ANCPI nu aveau calitatea de părți contractante.

Ca urmare a semnalării acestor probleme, i s-a solicitat petentei să remedieze problema identificată la furnizorul său de internet până la data de 16.04.2020, ora 10:00, iar, după acest termen, nefiind comunicată rezolvarea problemei, prin Decizia directorului nr. 203/16.04.2020 privind efectuarea unei tranșe din concediul de odihnă de către petentă, s-a stabilit încetarea desfășurării activității reclamantei în regim de telemuncă începând de la data de 27.04.2020 și efectuarea unei tranșe din concediul de odihnă, în conformitate cu dispozițiile art. 54, lit. b) din anexa nr. 1 la Decretul președintelui României nr. 240/14.04.2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României.

26.2. Referitor la afirmațiile petentei privind obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul de desfășurare activității de telemuncă al materialelor utilizate, precum și privind condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă, astfel cum sunt prevăzute de art. 5, alin. (2), lit. g) și j) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, raportate la prevederile art. 11 lit. d) din aceeași lege, privind sancționarea încheierii contractului individual de muncă fără stipularea acestor clauze, partea reclamată învederează ca nefondate aceste alegații, dat fiind faptul că în actele adiționale la contractul individual de muncă al petentei cu OCPI Suceava sunt stipulate clauzele aferente dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. g) și j) din Legea nr. 81/2018, așa cum s-au stipulat în mod uniform pentru toți ceilalți salariați ai OCPI Suceava care și-au desfășurat activitatea în regim de telemuncă (cheltuielile asumate de angajator și consemnate în actele adiționale fiind doar cele aferente punerii la dispoziție de către angajator la locul de muncă indicat a echipamentelor/materialelor utilizate în activitatea de telemuncă, întrucât în bugetul OCPI Suceava pentru anul 2020 nu au putut fi prevăzute cheltuieli aferente desfășurării activității personalului în regim de telemuncă,

din simplul motiv că la nivelul anului 2019 nu se desfășura de către personalul OCPI Suceava activitate de serviciu în regim de telemuncă.

26.3 Cu privire la alegațiile petentei circumscrise *prelucrării de către angajatorul OCPI Suceava a datelor cu caracter personal ale petentei*, dat fiind că prelucrarea de către angajatorul OCPI Suceava a datelor cu caracter personal s-a realizat conform prevederilor art. 6, alin. (1) lit. b) din *Regulamentul nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)*, vizând situația când prelucrarea este necesară pentru exercitarea unui contract la care persoana vizată este parte, prelucrarea fiind necesară executării contractului individual de muncă al petentei cu OCPI Suceava, aferentă desfășurării relațiilor de muncă și comunicării în cadrul acestor relații dintre angajator și angajați, în acest context afirmațiile petentei învederându-se ca excesive și fără suport probator, întrucât din expunerile petentei nu rezultă niciun element care să susțină astfel de aserțiuni.

26.4 Referitor la afirmațiile petentei cu privire la existența unor diferențieri între angajații OCPI Suceava și directorul instituției cu privire la participarea directorului OCPI Suceava în timpul programului de lucru al instituției la ședințe ale Consiliului Local Suceava, în calitate de consilier local, fără a recupera timpul de învoire și fiind plătit din două locuri diferite, sens în care se relevă că aceste alegațiuni sunt nefondate și în contradicție cu prevederile legale special instituite pentru aceste situații, întrucât învoirea de drept a consilierilor locali, fără a le fi afectat salariul și celelalte drepturi ce le revin, potrivit legii, de la locul de muncă, s-a reglementat succesiv prin dispozițiile exprese ale art. 37 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, precum și prin dispozițiile exprese similare ale art. 212, alin. (9) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

26.5 Cu privire la alegațiile petentei circumscrise la *evidența orelor de muncă prestate zilnic efectiv de către fiecare salariat*, dat fiind faptul că asigurarea executării obligației exclusive a angajatorului OCPI Suceava de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic efectiv de către fiecare salariat este prevăzută de dispozițiile art. 119, alin. (1), prima teză din Codul muncii, iar - față de prevederile art. 6, alin. (1), lit. c) din *Regulamentul nr. 679/2016*, prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului.

26.6. Referitor la afirmațiile petentei privind activitatea agentului de pază de la sediul OCPI Suceava, se relevă că, potrivit legislației în vigoare, evidența accesului persoanelor se efectuează aferent registrului de evidență a accesului persoanelor, care este prevăzut în Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, aprobate prin HG nr. 301/2012. Cu privire la camerele de supraveghere video de la sediul OCPI Suceava, acestea figurează în proiectul aferent acestui sistem vizând inclusiv supravegherea video, care a fost avizat favorabil de către IPJ Suceava cu avizul nr. 223024/12.10.2016.

26.7 Partea reclamată arată că *Decizia directorului OCPI Suceava privind efectuarea unei tranșe din concediul de odihnă de către petentă* s-a emis în conformitate cu dispozițiile art. 54, lit. b) din anexa nr. 1 la Decretul Președintelui României nr. 240/14.04.2020 privind prelungirea stării de urgență pe teritoriul României, potrivit cărora angajatorul poate dispune unilateral sau aproba efectuarea totală/parțială a concediului de odihnă sau de odihnă suplimentar al personalului angajat, pe durata stării de urgență,

în funcție de specificul activității și de nevoi, astfel cum se relevă acestea din temeiurile evidențiate în preambulul Deciziei directorului OCPI Suceava nr. 198/13.04.2020, completată prin prevederile art. 1 pct. 2 din Decizia directorului OCPI Suceava nr. 199/14.04.2020 privind unele măsuri aferente prelungirii stării de urgență pe teritoriul României.

27. Față de aspectele menționate cu privire la *specificul activității și nevoile OCPI Suceava*, se reiterează precizarea părții reclamante că în ședința Consiliului de conducere din instituției din data de 13.04.2020, s-au analizat aceste aspecte, astfel:

- situația angajaților aflați în telemuncă și a zilelor de concedii de odihnă rămase de efectuat - rezultând un număr de circa 51 de angajați cu mai mult de 20 de zile de concediu de odihnă de efectuat, cât ar fi rezultat de efectuat proporțional cu timpul lucrat și cu perioada următoare din an;

- situația scăderii volumului de activitate din cadastrul sporadic, astfel cum a rezultat din datele din aplicațiile informatice de profil și din rapoartele zilnice ale ANCPİ;

- situația lucrărilor în cadastrul sistematic fiind, de asemenea, una redusă față de suspendarea activităților din cadrul contractelor de servicii de înregistrare sistematică și față de lucrările predate în cadrul prestării acestor servicii.

28. De asemenea, partea reclamată învederează ca nefondate alegațiile petentei și sub aspectul că prin prevederile art. 1, alin. (3) din Decizia directorului OCPI Suceava nr. 203/16.04.2020 s-a prevăzut expres că: *"în cursul perioadei mai sus menționate angajatorul are dreptul să dispună întreruperea concediului de odihnă, conform dispozițiilor art. 54 Ut. a) din anexa nr. 1 la Decretul nr. 240/14.04.2020, în funcție de volumul de activitate, precum și confirmarea menținerii/prelungirii măsurii, după caz, în funcție de măsurile care se vor institui cu privire la starea de urgență, carantinare, șomaj tehnic și alte aspecte aferente, precum și corelat cu volumul și specificul activității și nevoile instituției"*, cu mențiunea că la data respectivă perspectiva prelungirii stării de urgență se profila ca fiind una de durată, în condițiile în care Suceava înregistrase cel mai mare număr de cazuri de infectări la nivel național.

29. Se solicită respingerea ca nefondată a afirmațiilor petentei, având în vedere că Decizia directorului OCPI Suceava nr. 265/15.05.2020 privind rechemarea din concediu de odihnă a petentei s-a emis având în vedere că starea de urgență nu a mai fost prelungită după trecerea duratei prevăzute de art. 1 din Decretul Președintelui României nr. 240/14.04.2020, iar posibilitatea rechemării din concediu este prevăzută de dispozițiile art. 151 din Codul muncii.

30. În concluzie, având în vedere aspectele de drept și de fapt relevate, partea reclamată arată că afirmațiile petentei sunt nefondate și solicită respingerea ca nefondată a petiției, în speță nefiind vizată o situație de discriminare.

31. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către partea reclamată, documente ce conțin: corespondența instituției cu petenta, actele adiționale la contractul individual de muncă, avizul IPJ Suceava, decizii interne (filele 114-132 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept



Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

32. **În fapt**, se reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petentă, la care aceasta a fost supusă la locul de muncă motivând că au fost luate măsuri diferite față de ea, Colegiul director urmând să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie o eventuală victimizare și hărțuire.

33. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

34. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

35. Conform art. 2 alin. (3) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

36. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- a. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- b. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.
- c. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

37. Victimizarea reprezintă o formă de discriminare introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

38. În acest sens, reținem că în materia legislației de discriminare, astfel cum este transpusă legislația comunitară, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și

nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

39. Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

40. În cazul victimizării, ca formă de discriminare, se impune o altă analiză de fapt și de drept pentru determinarea subiecților de drept care sunt protejați de lege, victimizarea fiind o formă atipică de discriminare care, în practică, se prezintă ca o protecție împotriva represaliilor în cazurile de discriminare.

41. Astfel, art. 9 din Directiva 43/2000/CE arată că „statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca scop respectarea principiului egalității de tratament.” Pentru a determina calitatea procesuală activă în speța supusă analizei, trebuie să determinăm sfera persoanelor protejate împotriva victimizării, adică subiectul pasiv al victimizării.

42. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

43. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel al convingerilor raportat la situația profesională a petentei care nu putea îndeplini condițiile pentru efectuarea activității de telemuncă în perioada stării de urgență

44. Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că au existat măsuri asupra petentei care vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate și care au creat un cadru ostil față de petentă constituind acțiuni de discriminare, victimizare și de hărțuire precum:

- Solicitarea angajatorului către petentă de a-și schimba providerul de internet, cerându-i-se acesteia să comunice, în mai puțin de o zi, modul de rezolvare.
- Solicitățile petentei privind asigurarea, de către angajator, a transportului la și de la locul desfășurării activității de telemuncă, al materialelor pe care salariatul le utilizează în activitatea sa, inclusiv menționarea suportării cheltuielilor aferente activității în regim de telemuncă de către angajator au fost aduse la cunoștința colegilor acesteia prin prezentarea către angajați a situației profesionale a petentei.
- Răspunsul la cererea petentei a fost transmis tuturor salariaților prin postare pe

intranetul instituției, la acest răspuns angajatorul anexând și declarația pe proprie răspundere a petentei diseminând informații. Solicitățile petentei plus răspunsul instituției au fost transmise angajaților (colegi ai petentei), publicarea lor realizându-se când petenta era în concediu de odihnă, la momentul reluării activității aceasta fiind ținta discuțiilor colegilor cu privire la statutul profesional, la domiciliul pe care îl are, zona în care locuiește etc.

- Petentei i s-au îngăduit și limitat drepturile de opinie și exprimare cu scopul de a fi dată ca exemplu negativ celorlalți angajați, petenta fiind discreditată în fața colegilor de serviciu aspect care a creat o situație de inferioritate încălcându-i acesteia dreptul la demnitate profesională, la demnitatea persoanei umane.
- Doar în situația petentei, care a încercat să sesizeze unele probleme necorespunzătoare din cadrul instituției, angajatorul a ținut să comunice tuturor angajaților solicitarea ei, prin scanarea și distribuirea către toți salariații instituției, pentru ca aceștia să ia act de ceea ce se poate întâmpla dacă vor solicita respectarea dispozițiilor referitoare la relațiile de muncă, această acțiune având loc din dorința de a da exemple cu privire la ce se întâmplă în situația în care angajatul își poate cere anumite drepturi.
- Conducerea instituției a făcut o serie de aprecieri la adresa petentei, respectiv redarea unor pasaje din cererile acesteia, precizarea faptului că în mod sfidător nu își îndeplinește anumite obligații, deși nu sunt în sarcina ei, indicarea faptului că anumite solicitări legale sunt unicat la nivel de țară, aprecieri ce au fost comunicate către toți angajații pentru a induce o stare de inferioritate, de teamă și de neliniște în rândul acestora în cazul în care optează să conteste acțiunile conducătorului instituției.
- Excluderea expresă de la efectuarea unor anumite activități și publicarea unei scrisori către angajați prin care s-a pus la dispoziție procesul-verbal al Consiliului de conducere din data de 30.04.2020 în care s-a stipulat expres faptul ca petenta nu a efectuat nicio conversie de carte funciară, deși se știa faptul că petenta nu a avut acces la rețeaua internă a instituției în perioada cât s-a aflat în telemuncă, partea reclamată apreciind ca fiind util să fie informați angajații despre faptul că petenta nu și-ar fi îndeplinit *în mod sfidător* anumite obligații transmise printr-o notă de serviciu.
- Întocmirea de statistici și monitorizarea video pentru verificarea respectării programului de lucru și recuperarea timpului de învoire.
- Modificarea unilaterală a programării concediului de odihnă aferent anului 2020 fără consultarea petentei, impunerea efectuării unei tranșe din concediul de odihnă fără o justificare rezonabilă fiindu-i încălcat dreptul la muncă, la programarea și efectuarea concediului de odihnă.

45. Colegiul director, fiind chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu al angajatorului, pe baza probatoriului depus și din susținerile părților, constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținându-se criteriul convingerilor, dreptul încălcat al accesului la muncă în condiții decente și egale cu toți colegii, poziția în care a fost situată petenta aducând prejudicii acesteia în instituție și față de restul colegilor săi și creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.



Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă prevede obligații exprese ale angajatorului privind asigurarea mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu suportarea cheltuielilor aferente în cursul activității în regim de telemuncă.

46. Totodată, Colegiul director reține că petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o serie de abuzuri, nereguli, aspecte privind relațiile de muncă, respectiv sesizările privind protecția datelor cu caracter personal, acordarea concediului de odihnă și aplicarea procedurii respectării programului de lucru pentru angajați, aspecte pentru care constată că nu intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare și nu sunt de competența analizei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

47. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de victimizare și hărțuire și constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare existând criteriul convingerilor, dreptul încălcat al accesului la muncă, tratamentul diferențiat manifestat prin deosebire, restricție.

Colegiul director constată că desfășurarea activității în condițiile menționate mai sus au un caracter discriminatoriu și reprezintă hărțuire, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 2 alin 5 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de victimizare prevăzute de art. 2 alin. 7 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

48. Raportat la fapte, Colegiul director dispune sancționarea părților reclamate, respectiv angajatorul Oficiul de Cadastru și Publicitate imobiliară Suceava (R1) și directorul instituției (R2), cu amendă contravențională și, respectiv avertisment, potrivit art. 5 alin 1-2 și art. 7 alin. 3 din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu un număr de 8 voturi “pentru” și un vot “împotriva” pentru constatarea existenței unei fapte de discriminare și 7 voturi “pentru” și un vot “împotriva” pentru aplicarea sancțiunii cu amendă contravențională,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă hărțuire încadrându-se prevederile art. 2 alin. (5) ale OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

2. Constatarea existenței victimizării, potrivit art. 2 alin. (7) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

3. Sancționarea părții reclamate Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Suceava cu amendă contravențională în cuantum de 1 000 lei pentru faptele prevăzute la art. 2 alin (5) coroborat cu art. 2 alin (7) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

4. Sancționarea părții reclamate cu avertisment pentru faptele prevăzute la art. 2 alin (5) coroborat cu art. 2 alin (7) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

5. Admiterea excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru sesizarea privind protecția datelor cu caracter personal, acordarea concediului de odihnă și aplicarea procedurii respectării programului de lucru pentru angajați.

6. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

IV. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Suceava, cu sediul în Suceava, Str. Vasile Bumbac nr. 1, Jud. Suceava, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 10.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru, GRAMA HORIA– membru, MOȚA MARIA– membru, LAZĂR MARIA – membru, HALLER ISZTVAN – membru, – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, JURA CRISTIAN – membru, POPA CLAUDIA SORINA - membru

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

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

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 24.05.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.