



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 616 Din 25.08.2021

Dosar nr: 760/2016

Petiția nr: 6.993/21.11.2016

Petent:

Reclamat: Regia Națională a Pădurilor – ROMSILVA, Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă prin refuzul angajatorului a de aplica același tratament ca și în cazul celorlalte 2 persoane care au avut calitatea de învinuiți în același dosar penal, cărora reclamata le-a permis continuarea activității, inclusiv după rămânerea definitivă a unei sentințe prin care au fost condamnați penal.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele și sediul/domiciliu procedural ales al reclamațiilor:

2. **R.N.P. ROMSILVA**, mun. București, str. Petricani nr. 9A, sector 2, cod poștal 023841.

3. **Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor**, mun. București, B-dul Libertății nr. 12, sector 5.

II. Citarea părților

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.

Părțile au fost citate pentru data de 16.03.2021 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

5. Părțile au fost prezente.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6.993/21.11.2016 (filele 1 – 6 la dosar), petentul sesizează îngrădirea dreptului la muncă în mod continuu. Astfel, petentul relatează că a fost salariat al Romsilva, unde a ocupat mai multe funcții, din anul 1982 până în data de 16 iunie 2003, când a fost detașat temporar de către Ministrul Agriculturii, Alimentației și Pădurilor din funcția de director al Direcției Silvice a județului Dâmbovița, în funcția de director general și Președinte al Consiliului de Administrație al



Romsilva, până la ocuparea postului prin concurs (examen), potrivit legii. Odată cu promovarea concursului, petentul precizează că a fost încadrat pe acea funcție de director general al Romsilva, cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată prin Ordinul nr. 223 din 7 iulie 2003 al ministrului Agriculturii, Pădurilor, Apelor și Mediului și reconfirmat în funcția de manager – director general al Romsilva prin Ordinul nr. 313 din 20 octombrie 2003 până în data de 13 decembrie 2004, când s-a dispus suspendarea raporturilor de muncă, respectiv a contractului individual de muncă, urmare a obținerii unei funcții electivă în Parlamentul României.

De asemenea, petentul arată că la încetarea mandatului de deputat, prin Ordinul nr. 50 din 14 ianuarie 2013, s-a dispus reluarea activității sale de director general al Romsilva, iar prin Ordinul nr. 51 din 14 ianuarie 2013 s-a dispus, din nou, suspendarea raporturilor de muncă, la inițiativa celui care, în opinia petentului, nici nu avea calitatea de angajator, până la momentul rămânerii definitive a hotărârii din dosarul nr. 3257/1/2012 al Înaltei Curți de Casație și Justiție (petentul a fost condamnat pentru infracțiunea de abuz în serviciu și condamnat la pedeapsa privativă de libertate de 3 ani cu suspendare).

Punctual, petentul apreciază că, după pronunțarea hotărârii definitive penală nr. 157 din 7 iunie 2013 în dosarul de mai-sus, potrivit Ordinului nr. 50 și 51 din 14 ianuarie 2013 ar fi trebuit să-și reia activitatea profesională, însă prin Ordinul nr. 1575 din 19 iunie 2013 s-a dispus încetarea contractului individual de muncă, ordin pe care instanța, prin sentința civilă nr. 4595 din 8 octombrie 2015, Curtea de Apel București secția a VIII-a I-a a anulat prin hotărâre definitivă.

Prin urmare, petentul consideră că Ordinul nr. 50/2013 trebuie să fie pus în aplicare și să se dispună integrarea sa și reluarea activității în funcția deținută anterior încetării raporturilor de muncă, respectiv cea de director general al Romsilva.

7. În ceea ce privește discriminarea invocată în fața CNCD, petentul susține că acest tratament diferențiat a început în momentul în care angajatorul a propus suspendarea sa, comparativ cu celelalte 5 persoane, care au avut calitatea de învinuiți în același dosar penal, și cărora li s-a permis reluarea activității, inclusiv după rămânerea definitivă a unei sentințe prin care au fost condamnați penal.

Sușținerile reclamațiilor

Sușținerile Regiei Naționale a Pădurilor – ROMSILVA

8. Reclamata invocă excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD, în raport de data la care petentul putea formula petiția, respectiv iulie 2014, și nu noiembrie 2016.

9. Reclamata invocă excepția lipsei calității procesuale pasive, arătând faptul că niciunul dintre ordinele de numire ori de suspendare din funcție a petentului nu a fost emis de către Romsilva, ci de către Ministerul Mediului și Schimbărilor Climatice (la acea vreme), Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor (în prezent).

Reclamata susține că, pe toată perioada cât petentul a fost manager-director general, Romsilva nu a încheiat niciodată un contract individual de muncă cu acesta. Nici nu avea cum să încheie un astfel de contract deoarece ar fi trebuit să-l încheie cu sine însuși.

Mai mult, reclamata susține că Romsilva nu a fost parte în dosarul nr. 8783/3/2014 în care s-a dispus anularea ordinului 1575/19.06.2013.

Astfel, reclamata susține că petentului nu i s-a aplicat un tratament discriminatoriu de către Romsilva raportat la ceilalți angajați, aflați în aceeași situație, întrucât angajații C.C., M.D. și V.M. au fost achitați, iar B.D. și E.D. sunt salariați ai Direcției Silvice Dâmbovița și nu RNP Romsilva.

10. Reclamata consideră că petentul nu a fost discriminat întrucât Regia Națională a Pădurilor - Romsilva nu avea competențe în numirea directorului general, acest atribut revenindu-i ministerului de resort.

Ordinul de încetare a activității a fost contestat de către petent, contestație ce a făcut obiectul dosarului nr. 8783/3/2014. Chiar dacă instanța a anulat Ordinul nr. 1575/19.06.2013, petentul nu a solicitat și reintegrarea. În plus, reclamata susține că nu a fost parte în dosarul nr. 8783/3/2014 în care s-a dispus anularea ordinului 1575/19.06.2013, astfel ca instanța nu a stabilit nici o obligație în sarcina acesteia.

Față de cele prezentate, reclamata consideră că tratamentul discriminatoriu, invocat de petent, nu se încadrează în definiția dată de art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată.

Sușinerile Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor

-

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența
Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

11. Constituția României:

Art. 16 Egalitatea în drepturi: *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

12. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2 alin. 1: *”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.”*

13. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Codul Muncii, art. 6:

“(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”

Codul muncii, articolul 159, alin 3:

“(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.”

14. CEDO Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, 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, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) 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.

Principiile de analiză

15. 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*”.

16. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

17. 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

18. Pe cale de excepție, Colegiul urmează să analizeze excepțiile invocate în cauză de către reclamată.

În ceea ce privește excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD, invocată de Romsilva, Colegiul director urmează să o respingă.

Urmare a sentinței civile nr. 939/05.03.2018 a Curții de Apel București (rămasă definitivă prin respingerea recursului declarat de CNCD), sentință prin care se declară nelegală concluzia CNCD cu privire la tardivitatea plângerii formulate și “obligă pârâtul CNCD să procedeze la soluționarea petiției formulate de, înregistrată cu nr. 6993/21.11.2016”, Colegiul director consideră că este de prisos să mai analizeze excepția în cauză.

În ceea ce privește excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamatei Romsilva, invocată de către aceasta, Colegiul director urmează să o respingă din următoarele considerente:

- contractul individual de muncă pe durată nedeterminată în funcția de director general al Regiei a fost încheiat între petent și Romsilva;
- solicitarea privind suspendarea contractului individual de muncă al petentului către ministrul agriculturii, pădurilor, apelor și mediului (la cel moment) a fost făcută de către RNS Romsilva (vezi Ordinul nr. 51, art. 1 ...”începând cu data prezentului ordin, dlui ... director al RNP Romsilva, i se suspendă contractul individual de muncă, la inițiativa **angajatorului**, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”);
- instanța de judecată a stabilit fără dubiu că Ministerul nu putea dispune încetarea contractului individual de muncă, ci doar Regia Națională a Pădurilor avea această competență.

19. Urmare respingerii excepțiilor analizate, Colegiul director urmează să analizeze fondul plângerii.

În fapt, Colegiul director reține neasigurarea unui tratament egal, în situații identice, celor trei persoane implicate în situația juridică descrisă la susțineri.

Altfel spus, Colegiul reține că angajatorul, Romsilva a permis continuarea activității doar celor doi angajați ai Direcțiilor Silvice Dâmbovița, mai puțin petentului, care ocupa funcția de Director General al Romsilva, deși toți trei angajații au fost condamnați la pedeapsa cu închisoare cu suspendare și interzicerea unor drepturi.

20. În drept, analizând faptele sesizate, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

21. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

Raportat la articol 2 alin.1 din O.G.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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

e) o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării.

22. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că:”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”

23. Raportat la cele cuprinse în petiție, Colegiul director reține că petentul reclamă o serie de abuzuri din partea angajatorului săvârșite la adresa sa, iar la adresa colegilor săi, care au fost într-o situație juridică identică, acesta a avut o atitudine pozitivă.

24. Colegiul director, analizând actele din dosar, ia act de faptul că petentul nu invocă în cauză niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs fapta de discriminare. Deși i s-a solicitat să stabilească motivul/criteriul care consideră că a stat la baza faptei de discriminare, aceasta consideră că CNCD trebuie să facă propria investigația pentru a stabili criteriul, or să solicite reclamantului să îl precizeze.

25. Colegiul director opinează că petentul nu poate invoca o discriminare atâta timp cât nu poate stabili un criteriu de discriminare.

Așa cum se arată mai sus, Colegiul Director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, **datorită unor criterii determinate** și care are ca scop sau 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.

Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director concluzionează că, deși în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma „orice alt criteriu”, acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitoriu pentru producerea unei fapte de 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă criteriu;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 25.08.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru (online)

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 15.09.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.