



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 593 din 21.07.2021

**Dosar nr.: 436/2020**

**Petiția nr.:** 3665/18.06.2020

**Petent:**

**Reclamat: S.C. BETFAIR ROMÂNIA DEVELOPMENT S.R.L.**

**Obiect:** Petentul reclamă discriminarea la care este supus din partea angajatorului, prin adresarea de injurii, prin neacordarea pauzelor de masă și desfacerea contractului de muncă, în legătură cu etnia căreia îi aparține (maghiară).

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele, domiciliul și domiciliul petentului**

##### **Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate**

**1. S.C. BETFAIR ROMÂNIA DEVELOPMENT S.R.L., prin reprezentant convențional ales avocat Monica Ionas – Salagean, mun. Cluj Napoca, B-dul 21 Decembrie 1989 nr. 77, clădirea A – B, etj. 4, jud. Cluj**

#### **II. Procedura de citare**

**3.** Prin adresele nr. 3665/13.07.2020, respectiv 4192/13.07.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

**4.** Odată cu formularea punctului de vedere înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 5129/24.08.2020, reclamatul a solicitat soluționarea speței în lipsă.

**5.** Prin adresa nr. 5837/23.09.2020 a fost comunicat către petent punctul de vedere exprimat de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

**6.** Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3665/18.06.2020, petentul reclamă discriminarea la care este supus pe baza etniei, prin adresarea de injurii, prin neacordarea pauzelor de masă și desfacerea contractului de muncă, din motivul că

acesta că era singurul etnic maghiar din compania unde era angajat.

7. Petentul dorește să precizeze că hotărârea Colegiului director nr. 984 din 18.12.2018 emisă în dosarul nr. 194/2018 aflat pe rolul C.N.C.D. a fost luată fără probe, însă, pe rolul instanței civile, respectiv Curtea de Apel Cluj au fost administrate toate probele (cauză soluționată prin decizia civilă definitivă nr. 292/A/2020 din 18 mai 2020), astfel că, înțelege să formuleze o nouă petiție.

8. Petentul atașează decizia civilă la care face referire, respectiv decizia nr. 292/A/2020 din 18 mai 2020 pronunțată de Curtea de Apel Cluj, sentința civilă nr. 1613/2019 din 28 iunie 2019 pronunțată de Tribunalul Cluj și răspunsul formulat de C.N.C.D. nr. 1095/02.03.2020.

9. Prin răspunsul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6902/03.11.2020, petentul formulează răspuns la întâmpinarea depusă la dosar de reclamat și precizează că sancțiunea primită de reclamat a vizat contestația la decizia de concediere, și nu discriminarea, în consecință, nu ar fi vorba de o sancțiune dublă, așa cum susține reclamatul.

10. Concret, petentul adaugă că sancțiunea impusă de către instanță reclamatului a presupus constatarea de nereguli la locul de muncă, angajarea pe alt post decât cel descris în contract, consumul de alcool la locul de muncă de către colegi și desfacerea ilegală a contractului de muncă.

11. De asemenea, în ceea ce privește dovezile, petentul face mențiunea că nu intra în obligația sa depunerea lor la dosar, întrucât acestea erau în posesia angajatorului, cu atât mai mult cu cât, chiar și în fața instanței judecătorești, reclamatul a tergiversat modul în care le-a prezentat.

12. Prin urmare, din momentul în care a primit conversațiile care dovedesc faptul că i s-au adresat injuriile cu privire la etnia sa, a trecut mai mult de 1 an de zile, însă această întârziere nu îi este imputabilă.

13. Petentul transmite la dosar în data de 03.11.2020 înscrieri înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 6921/03.11.2020, prin care dorește să dovedească faptul că reclamatul a dorit să tergiverseze soluționarea cauzei în fața instanței de judecată, respectiv:

- Întâmpinarea formulată de petent la dosarul nr. 1280/117/2018 aflat pe rolul Curții de Apel Cluj din 05.03.2020;
- Întâmpinarea reclamatului formulată în instanță la dosarul 1280/117/2018 din data de 24.03.2020;
- Răspunsul la întâmpinare formulat de petent în dosarul 1280/117/2020 din data de 07.05.2020.

#### **Sușinerile părții reclamate - S.C. BETFAIR ROMÂNIA DEVELOPMENT S.R.L.**

14. Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 5129/24.08.2020 solicitând clasarea petiției, întrucât a fost formulată cu încălcarea art. 12 alin. 4 din Ordinul nr. 144/2008, iar, în subsidiar, respingerea petiției ca fiind tardiv formulată, respectiv ca inadmisibilă.

15. Reclamatul apreciază că se impune clasarea petiției, în temeiul prevederilor art. 12, alin. 4 din Ordinul nr. 144/2008, întrucât pretinsele fapte de discriminare sesizate în prezenta cauză au făcut obiectul dosarului nr. 194/2018, soluționat prin Hotărârea C.N.C.D. nr. 984/18.12.2019, prin care s-a dispus admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu, privind interpretarea și aplicarea normei

juridice, prerogativa de a dispune aparținând exclusiv instanțelor de judecată, iar pe fond, nu s-a putut constata existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 1, lit. a din O.G. nr. 137/2000, din lipsă de probe, în conformitate cu art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 și art. 72 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, adoptată prin Ordinul nr. 144/2008.

**16.** Reclamatul consideră relevant a preciza că petentul nu a contestat hotărârea C.N.C.D. în condițiile reglementate de art. 20 alin. 9 din O.G. nr. 137/2000, ignoră principiul *non bis in idem* și își invocă, de fapt prin petiție, propria culpa conform art. 12, alin. 4 din Ordinul nr. 144/2008, astfel că, administrarea de probe, în noua petiție, pentru fapte deja tranșate prin hotărârea C.N.C.D., nu poate constitui, în opinia reclamatului, un argument legal spre a investi Consiliul cu reanalizarea lor, sens în care dispune textul art. 20, alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, respectiv art. 11, alin. 1 din Ordinul nr. 144/2008.

**17.** Pe fond, reclamatul precizează că petentul a fost angajatul societății reclamate în perioada 15 ianuarie 2018 – 19 martie 2018, contractul său individual de muncă încetând în perioada de probă, din inițiativa societății, în conformitate cu dispozițiile art. 31 alin. 3 din Codul muncii.

**18.** Astfel, reclamatul consideră că preținsele discriminări sesizate prin petiția formulată aparțin perioadei de timp în care a deținut calitatea de angajat, ceea ce, categoric, face tardivă petiția sa. De altfel, aceleași fapte fuseseră invocate și în petiția nr. 1561/20.03.2018, fapt pentru care devine astfel, ea însăși, proba tardivității noii petiții.

**19.** Reclamatul mai adaugă că nu poate fi reținut nici argumentul potrivit căruia probele au fost obținute în dosarul de instanță nr. 1280/117/2018, ale cărei hotărâri au fost depuse în probațiune de către petent, întrucât aceste probe au fost depuse la dosar în faza de cercetare judecătorească, închisă la termenul de judecată din 7 iunie 2019, astfel cum se consemnează în mod expres în preambulul Hotărârii Tribunalului Cluj nr. 1613 din 28 iunie 2019.

**20.** Prin urmare, reclamatul apreciază că i-au fost, deci, cunoscute petentului, cu mai mult de un an înainte de a le valorifica în susținerea actualei petiții. Mai mult, în aprecierea reclamatului, termenul de un an în care ar fi trebuit promovată petiția nu se raportează la momentul obținerii probelor, ci, potrivit art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, "la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei."

**21.** În consecință, reclamatul solicită ca C.N.C.D. să aibă în vedere că, prin Decizia Curții de Apel nr. 292/A/2020, societatea reclamată a fost obligată la plata de daune morale pentru aceleași fapte invocate și prin prezenta petiție.

**22.** Concret, în accepțiunea reclamatului, petentul a valorificat dispozițiile art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, fapt pentru care, prin prezentul demers, s-ar solicita o nouă sancțiune pentru faptele deja sancționate de instanța de judecată, ceea ce ar contraveni, și sub acest aspect, principiului *non bis in idem*.

**23.** Concluzionând, reclamatul solicită, pentru motivele expuse deja, clasarea petiției, sau, în subsidiar, admiterea excepției tardivității introducerii ei, sau, respingerea ei ca inadmisibilă.

## IV. Motivele de fapt și de drept

### Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

24. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### 1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** "(...) (3) *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*

(4) *Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale.*

(...)"

- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*"

- **Art. 15 Universalitatea:** "(1) *Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.*

(2) *Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.*"

- **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. 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.*"

**2. 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.”*

### **Principiile de analiză**

**25.** 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”*.

**26.** 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”*.

**27.** Astfel, 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 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.<sup>1</sup>

**28.** În conformitate cu dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, *„(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”*.

**29.** În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că *„(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”*.

**30.** Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *rațione tempore*, termenul

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

prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

**31.** Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**32. În fapt,** Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal la locul de muncă, prin adresarea de injurii de către colegi în legătură cu etnia căreia îi aparține (maghiară), prin neacordarea pauzelor de masă, respectiv desfacerea contractului de muncă.

**33.** Colegiul reține că faptele de discriminare sesizate în prezenta cauză au făcut și obiectul dosarului nr. 194/2018, soluționat prin Hotărârea C.N.C.D. nr. 984/18.12.2019, prin care s-a dispus admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu, privind interpretarea și aplicarea normei juridice, prerogativa de a dispune aparținând exclusiv instanțelor de judecată, iar pe fond, nu s-a putut constata existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 1, lit. a din O.G. nr. 137/2000, din lipsă de probe, în conformitate cu art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 și art. 72 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, adoptată prin Ordinul nr. 144/2008.

**34.** De asemenea, Colegiul reține că petentul a contestat în instanță decizia de concediere nr. 324/19.03.2018 emisă de angajator - reclamatul în prezenta cauză, Tribunalul Cluj Napoca admitând în parte cererea de chemare în judecată formulată de petent prin sentința civilă nr. 1613/2019, cu acordarea daunelor morale solicitate. În judecarea cauzei au fost analizate aspectele care au vizat adresarea de injurii din partea colegilor, respectiv neacordarea pauzelor de masă și încetarea contractului de muncă în perioadă de probă conform art. 31 alin. 3 din Codul muncii.

**35.** În urma apelului formulat de angajator, Curtea de Apel Cluj s-a pronunțat prin decizia civilă nr. 292/A/2020, cu schimbarea sentinței civile nr. 1613/2019 în sensul majorării daunelor morale stabilite în sarcina reclamatului (angajatorul).

**36.** Colegiul ia act de excepțiile invocate în cauză:

- excepția de tardivitate a introducerii plângerii invocată de reclamat.
- excepția inadmisibilității petiției invocată de reclamat – C.N.C.D. a analizat deja faptele prin hotărârea nr. 984/18.12.2019, iar instanța de judecată a sancționat deja faptele prin acordarea petentului a daunelor morale solicitate.

**37. 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.

**38.** 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.

39. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 23 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că excepțiile invocate de reclamat au fost puse în discuție și aduse la cunoștința petentului prin adresa nr. 5837/23.09.2020: *”Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.”*

40. Astfel, Colegiul director reține faptul că petentul a fost angajatul societății reclamate în perioada 15 ianuarie 2018 – 19 martie 2018, cu contract individual de muncă înregistrat sub nr. 941/11.01.2018 în registrul de evidență a salariaților, contract care a încetat prin comunicarea către angajat a notificării nr. 324/19.03.2018, în perioada de probă de 90 de zile, din inițiativa societății, în conformitate cu dispozițiile art. 31 alin. 3 din Codul muncii.

41. De asemenea, Colegiul reține că petentul a reclamat prin sesizarea ce face obiectul prezentului dosar fapte discriminatorii ce au presupus adresarea de injurii din partea colegilor, neacordarea pauzelor de masă și încetarea contractului de muncă din cauza faptului acesta că era singurul angajat etnic maghiar din companie, aspecte care au fost supuse analizei instanței de judecată pentru soluționarea dosarului nr. 1280/117/2018 aflat pe rolul Tribunalului Cluj.

42. Concret, în luarea deciziei în sentința civilă nr. 1613/2019, instanța a analizat și reținut convorbirile aferente contului petentului, în calitate de angajat, prin intermediul programelor lynk și slack depuse la dosarul cauzei de către angajator, discuțiile legate de comportamentul colegilor față de petent din 14.02.2018, 15.02.2018, 25.02.2018.

43. Astfel, petentul a luat cunoștință de faptele apreciate drept discriminatorii în 14.02.2018, fapte susținute de probe administrate în fața instanței de judecată în baza sarcinii probei în conflictele de muncă instituită ca obligație a angajatorului, conform art. 272 din Codul muncii odată cu dezbaterea pe fond a cauzei în ședința din 7 iunie 2019, iar petentul s-a adresat C.N.C.D. în data de 17.06.2020.

44. Prin urmare, termenul de 1 an reglementat în procedura de soluționare a sesizărilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, din momentul în care petentul a luat la cunoștință de discriminarea pe baza etniei la care ar fi fost supus, respectiv de conversațiile pe care înțelege să le folosească drept material probator în susținerea propriilor afirmații a fost depășit, astfel cum însuși petentul admite prin răspunsul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6902/03.11.2020.

45. Potrivit art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, *”Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

46. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția tardivității introducerii plângerii invocată de reclamat, fapt care face de prisos analiza celorlalte excepții sau fondul cauzei.

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. Admiterea excepției tardivității introducerii plângerii conform art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VI. 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 21.07.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru (online), 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: 20.08.2021**

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