



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 837 din 24.11.2021

Dosar nr: 514/ 2020

Petiția nr: 4325/17.07.2020

Petent:

Reclamat: Societatea Artionis ICS SRL

Obiect: petenta este cetățean rus cu permis de ședere în România. Aceasta a primit o notificare din partea companiei la care lucrează, prin care i se aducea la cunoștință faptul că postul de agent de servicii client este desființat, fiind singura persoană căreia i s-a desființat postul din cei 6 angajați care au aceeași poziție, însă ceilalți 5 sunt cetățeni români.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Societatea Artionis ICS SRL cu sediul în localitatea București, Sector 1, Calea Dorobanților nr. 56

II. Procedura de citare a părților

3. 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.

4. Prin adresa nr. 4591/29.07.2020 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 4325/29.07.2020 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, 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 15-16 la dosar).

5. Citația petentei a fost recomunicată prin email la data de 16.09.2020, cu confirmare de primire (filele 17-18 la dosar)



6. Prin adresa înregistrată cu nr. 5331/02.09.2020 partea reclamată a depus un punct de vedere (filele 19-20 la dosar) și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției.

7. Prin adresa nr. 6240/08.10.2020, s-a comunicat petentei punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 54 la dosar).

8. Petenta nu a mai depus la dosar note sau concluzii scrise sau alte documente.

9. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

10. Prin adresa nr. 4273/15.07.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că postul pe care era angajată a fost desființat în comparație cu celelalte posturi pe care lucrau ceilalți colegi, cetățeni români.

11. În fapt, petenta arată următoarele:

11.1 Este cetățean rus, cu domiciliul în România și deține permis de ședere emis de I.G.I. – Ilfov, reședință stabilită pentru membrii de familie cetățean român.

11.2 Petenta este de profesie inginer, fiind angajată din data de 05.03.2020 în funcția de Agent servicii client la compania ce are calitatea de parte reclamată în dosar.

11.3 Petenta atrage atenția, în calitate de fost angajat, cu privire la posibila discriminare a ei în calitate de cetățean rus în comparație cu ceilalți colegi ai ei, care se aflau pe aceeași poziție însă aceștia sunt cetățeni români.

11.4 La data de 2 iunie 2020, petenta a primit o notificare din partea companiei prin care i se aducea la cunoștință un preaviz cu privire la desființarea postului/poziției pe care era angajată, petenta fiind singura persoană căreia i s-a desființat postul, din cei 6 angajați cu aceeași poziție.

11.5 Se arată că în România, la această companie sunt doar 6 angajați în această poziție de agent servicii clienți dintre care 4 în București și 2 în Constanța, petenta lucrând în această poziție până la anunțul pe care l-a primit privind desființarea postului.

11.6 Petenta consideră că este discriminată deoarece este singura care a primit acest preaviz și nu înțelege cum poziția ei poate să fie desființată, însă alți colegi rămân în companie, aceștia având cu toții cetățenie română spre deosebire de ea, care este singurul angajat cu cetățenie rusă și cu permis de ședere în România.

12. Petenta arată că nu a semnat acest preaviz și nu este de acord cu decizia companiei având și o situație personală destul de dificilă și, deși a solicitat actele interne ale companiei privind această desființare a postului, ea nu le-a primit din partea companiei angajatoare.

13. Deși s-a încercat de mai multe ori să negocieze cu reprezentanții companiei angajatoare, cu diverse propuneri de reducere a programului de lucru sau de plată a despăgubirilor, petenta a primit ca răspuns, o lipsă totală de înțelegere și cooperare, fiind refuzată cu privire la orice compensație.

14. În concluzie, petenta arată că se consideră discriminată, compania angajatoare făcând acest demers numai împotriva ei, aceasta fiind singura care nu are cetățenie română dintre cei 6 angajați care dețineau aceeași poziție.

15. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de petentă, respectiv: carte de reședință pentru cetățeni străini, notificarea primită de la compania angajatoare (filele 10-14 la dosar).

Susținerile părții reclamate

16. Prin adresa nr. 5331/02.09.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere la dosar, în care arată următoarele:

16.1 Petenta a fost angajată chiar înainte de apariția stării de urgență, la data de 05.03.2020, pe perioadă nedeterminată, compania neputând prevedea efectele acestei pandemii, aceasta având activitatea suspendată și în prezent.

16.2 La desfacerea contractului de muncă al petentei nu s-a avut în vedere discriminarea pe criterii de cetățenie sau pe alte criterii, criteriul diferențierii între angajați nu s-a realizat pe motive discriminatorii, fiind îndeplinite condițiile prevăzute de art. 65 alin. 1 Codul Muncii.

16.3 Se arată că petenta nu a primit un tratament diferențiat, toți angajații aveau aceeași capacitate de a-și desfășura activitatea și calificările necesare pentru același post, specific activității profesionale speciale în cauză.

16.4 Partea reclamată precizează că toate actele necesare i-au fost transmise petentei de către societate și, de asemenea, s-a răspuns de fiecare dată la solicitările ei.

17. Se arată că petenta are percepția sau presupunerea greșită că a fost discriminată în decizia desființării acestui post însă cetățenia sau responsabilitatea familială pe care o invocă petenta, nu au avut nicio relevanță în decizia luată de conducerea companiei, concedierea fiind determinată de desființarea locului de muncă, existând o cauză reală și serioasă a desființării locului de muncă, întrucât, din data de 06.04.2020 și până în prezent (i.e. depunerea punctului de vedere la dosar), activitatea companiei este sistată, granițele Federației Ruse fiind închise, un alt motiv fiind și numărul mic de solicitanți de vize care vor apărea chiar și după reînceperea activității.

18. Partea reclamată arată că decizia de concediere a fost una efectivă, fiind impusă de reorganizarea internă a activității, respectiv, centralizarea activității și comasarea de responsabilități, în cauză nepunându-se reține o discriminare legată de persoana salariatului, ci o decizie de reorganizare a activității, atribuit exclusiv al consiliului de administrație, care poartă responsabilitatea asigurării eficienței și rentabilității economice a societății, ce nu poate fi cenzurată de CNCD sau de instanță, care poate doar să verifice dacă punerea în aplicare a acestei măsuri este efectuată cu respectarea dispozițiilor legale.

19. În acest sens, s-a găsit oportună desființarea unui post, ca urmare a constatării existenței unei cauze reale și serioase, efectuată în mod temeinic și legal, având la bază un caz de forță majoră (pandemia SARS-COV-2) ce nu putea fi prevăzut, acesta conducând la agravarea situației financiare din cauza inactivității companiei din data de 06.04.2020, dovadă stând și deciziile administratorului companiei de întrerupere temporară a activității societății începând cu 06.04.2020 și până în prezent (data depunerii punctului de vedere).

20. În concluzie, partea reclamată arată că în decizia conducerii privind desființarea postului petentei nu a existat un comportament discriminatoriu și solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

21. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de partea reclamată, respectiv: decizii de întrerupere temporară a activității la punctele de lucru ale companiei, notificările adresate petentei, adeverințe eliberate petentei și confirmările de primire, fișa privind înregistrarea contractului individual de muncă (filele 21-53 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudență

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 speță

22. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la

săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei, aceasta relevând o situație la care a fost supusă prin desființarea postului pe care era angajată, motivând că au fost luate măsuri diferite față de ea în comparație cu ceilalți colegi care lucrau pe posturi similare în cadrul aceleiași companii. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

23. 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. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, 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.

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

25. 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”*.

26. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată 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.

27. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2, alin. 1 din OG nr. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

28. 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 (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).

29. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune 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. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

30. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- petenta este cetățean rus, cu domiciliul în România și deține permis de ședere cu reședință stabilită pentru membrii de familie cetățean român, fiind angajată înainte de apariția stării de urgență (începând cu data de 05.03.2020) în funcția de Agent servicii client în cadrul companiei pe care o reclamă;

- compania la care lucra petenta i-a adus la cunoștință acesteia desființarea poziției pe care era angajată, printr-un preaviz, deși petenta a încercat de mai multe ori să discute cu reprezentanții companiei angajatoare, venind cu diverse propuneri de reducere a programului de lucru sau de plată a despăgubirilor;

- petenta se consideră dezavantajată, considerând că a primit un tratament mai puțin favorabil în comparație cu ceilalți 5 colegi, aceasta fiind singura care nu are cetățenie română dintre cei 6 angajați care dețineau aceeași poziție;

- concedierea a fost determinată de desființarea locului de muncă, cauza desființării fiind faptul că activitatea companiei a fost sistată, preconizându-se un număr mic de solicitanți de vize ai Federației Ruse, care puteau apărea și după reînceperea activității.

- desființarea postului s-a făcut având la bază un caz de forță majoră ce nu putea fi prevăzut de conducere (pandemia Sars-Cov-2), acesta conducând la agravarea situației financiare din cauza inactivității companiei, sens în care administratorul a luat decizia de întrerupere temporară a activității societății începând cu data de 06.04.2020.

31. Petenta a invocat criteriul de cetățenie, aceasta afirmând că a fost creată pentru ea o situație de inegalitate față de alți colegi care și-au păstrat posturile, acestora fiindu-le menținute locurile de muncă, această situație având 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.

32. Din analiza obiectului petiției, Colegiul reține criteriul naționalității (naționalitatea desemnează cetățenia - conform DEX: *naționalitate = apartenență a unei persoane la o anumită națiune; cetățenie* și, implicit, se referă la instituția cetățeniei). Din ansamblul înscrisurilor depuse la dosar se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, respectiv naționalitatea.

33. Criteriul identificat de petentă nu a stat la baza climatului dintre părți, atitudinea părții reclamate, prin modul de centralizare a activității și de reorganizare internă, nefiind o manifestare care să creeze un cadru de inegalitate pentru petentă. La desfacerea contractului de muncă al petentei s-a avut în vedere îndeplinirea condițiilor prevăzute de

Codul muncii, decizia de concediere fiind impusă de eficiența și rentabilizarea economică a societății, situație intervenită ca urmare a efectelor pandemiei.

34. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări și nu se face nicio referire la modul în care au fost restrânse efectiv drepturile petentei. Partea reclamată nu a urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentei, ci a aplicat prevederile legale pentru a preveni anumite efecte secundare economice.

35. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

36. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentei.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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 24.11.2021 au fost: DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru, GRAMA HORIA – membru, MARIA MOȚA– membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, MARIA LAZAR – 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: 03.01.2022

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.