



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 881 din 15.12.2021

Dosar nr.: 768/2020

Petiția nr.: 6597/22.10.2020

Petentă:

Reclamat: S.C. TRITON S.R.L.

Obiect: Petenta reclamă hărțuirea morală la locul de muncă din partea angajatorului (aflată în perioada de probă), desfacerea contractului individual de muncă în mod abuziv, în urma refuzului de a semna o cerere de învoire pentru o oră (în intervalul 08,00 – 09,00) pentru data de 12.10.2020 (cu toate că era prezentă la punctul de lucru în intervalul respectiv), pentru a acoperi alte 4 întârzieri anterior.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

Numele, sediul părții reclamate

2. S.C. TRITON S.R.L., mun. Constanța, B-dul Aurel Vlaicu nr. 217, jud. Constanța, cod unic de înregistrare fiscală RO7424364, număr de ordine în Registrul Comerțului J13/1363/1995

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 6597/19.11.2020, respectiv 7453/19.11.2020 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. Totodată, odată cu emiterea citațiilor, a fost supusă atenției părților excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii, respectiv înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.

5. De asemenea, odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei completarea memoriului cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.

6. Petenta și-a exprimat acordul expres pentru soluționarea cauzei în lipsă.

7. Prin adresa nr. 2853/14.04.2021, a fost comunicat către petentă punctul de vedere depus la dosar de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.



III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, angajată a societății reclamate din data de 16.09.2020, având funcția de operator depozit, reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6597/22.10.2020 desfacerea contractului individual de muncă în mod abuziv.

9. Deși a candidat pentru postul de merchandiser, petenta susține că a intrat în rolul de operator depozit, iar după nici măcar o lună calendaristică i-a fost încetat raportul de muncă.

10. Astfel cum rezulta și din Regulamentul Intern, sosirea angajaților la locul de muncă trebuie să se facă până cel târziu la ora 07,50 (cele 10 minute fiind rezervate pregătirii începerii programului de muncă), aspect verificat printr-un aparat electronic pentru prezență prin amprentă digitală și semnarea unei condici, programul petentei fiind în intervalul 08,00 – 17,00, fracționat fiind de ora de pauză, divizată în 3 momente ale programului lucrativ.

11. Petenta precizează că în perioada în care a lucrat pentru societate, respectiv 16.09.2020 – 13.10.2020, nu a respectat zilnic prezența la sediu în intervalul stipulat în Regulament, intervalul în care puncta de sosire variind între 07,50 și maxim 07,54, niciodată după orele 08,00, momentul efectiv al începerii programului.

12. Petenta menționează că se prezenta la sediu în echipamentul de lucru, întrucât lipseau vestiarele.

13. În data de 12.10.2020, reclamatul i-a înmănat petentei o înștiințare scrisă, prin care i se solicita completarea unei cereri de învoire pentru o oră, în intervalul 08,00 – 09,00 pentru data de 12.10.2020, cu toate că era prezentă la punctul de lucru în intervalul respectiv, pentru a acoperi cele 4 întârzieri, după ora 07,50.

14. În ziua următoare, când ar fi trebuit să semneze cererea respectivă, chiar dacă colega sa C.D. a și semnat că ar fi înlocuit-o în acea oră, petenta a declarat că-și rezervă dreptul de a semna declarația falsă, aspect susținut în fața celor 2 manageri care au anunțat-o, în cele 2 momente când a fost chemată în sala de consiliu, că nesupunerea de care a dat dovadă este sancționată cu desfacerea contractului individual de muncă, prin decizia angajatorului.

15. Baza legală menționată în decizie a fost art. 31 alin. 3 din Codul muncii, care face referire la perioada de probă de 90 de zile, perioadă în care, în aprecierea petentei, angajatul ar fi trebuit să-și demonstreze competențele fizice și intelectuale pentru ocuparea permanentă a postului pentru care a candidat.

16. Petenta adaugă că în urma acestui eveniment, a contactat I.T.M. Constanța, instituție care a direcționat-o către C.N.C.D.

17. Petenta precizează că poate dovedi afirmațiile din memoriu cu foaia pe care i-a înmănat-o managerul, depoziția colegei sale care a semnat cererea în care era stipulată absența petentei de o oră, înregistrare video, date factice (prezența prin amprenta digitală și condica semnată, documente semnate zilnic, atât la începerea, cât și la sfârșitul programului de muncă).

18. Prin notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7824/07.12.2020, petenta depune la dosar e-mailul prin care managerul este informat cu privire la situația angajaților care au sosit în intervalul 07,51 – 08,15, pentru care urmează să fie trimisă câte o cerere de

învoire, petenta regăsindu-se cu o orăde recuperat, datată cu 12.10.2020, ziua acumulării întârzierilor.

19. De asemenea, petenta completează memoriul inițial cu mențiunea că, în momentul în care i s-a înmănat cererea, petenta a completat-o, considerând că este corect să se supună Regulamentului Intern, dar și-a rezervat dreptul de a o semna, întrucât dreptul de penalizare îi revenea angajatorului prin sancțiune și decizie proprie, aspecte pe care le-a adus la cunoștința managerilor în cadrul celor 2 întrevederi.

20. Petenta mai atașează notelor scrise contractul individual de muncă și decizia de încetare a acestuia, foaia pentru completarea cererii, copie a C.I.

21. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 5392/19.07.2021, petenta confirmă primirea prin e-mail a apărării reclamatului și dorește să adauge celor precizate deja că în Regulamentul Intern nu este specificată modalitatea în care poate fi sancționat angajatul pentru întârzieri, ci doar penalizarea pe care o va suporta.

22. Petenta susține că motivul încetării raportului de muncă în dimineața zilei de 13.10.2020 a fost faptul că a avut o părere contradictorie în privința autosanționării prin completarea cererii de învoire de o oră, în vederea acoperirii acelor întârzieri de la 07,50 – 08,00, aspecte care se văd în pontajul atașat de reclamat.

23. Petenta consideră că demnitatea unei persoane, chiar și în perioada de criză nu poate fi anulată doar pentru că această persoană își susține o părere diferită de cea a șefului, iar în aprecierea sa, a respectat Regulamentul Intern și locul de muncă, colegii și atribuțiile la locul de muncă din toate punctele de vedere, inclusiv prin completarea acelei cereri impuse, pe care a refuzat s-o semneze, dar pe care reclamatul susține că nici nu există, nefiind înregistrată în arhivele societății.

24. Prin urmare, petenta concluzionează că afirmațiile reclamatului din apărare nu sunt conforme cu declarația sa, prin punctul de vedere formulat doar au încercat să o minimalizeze intelectual și profesional.

Sușținerile reclamatului

25. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 1553/26.02.2021, reclamatul formulează punct de vedere și precizează că petenta a fost angajata societății în perioada 16.09.2020 – 13.10.2020, cu Contractul Individual de muncă nr. 1313/15.09.2020, transmis și încărcat Reges cu codul 20200915_14_1_7424364_593160358 din data 15/09/2020 16:03:58.

26. De la angajare, reclamatul precizează că petenta a luat la cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă, ale Regulamentului Intern și ale procedurilor aplicabile la nivelul societății, parte integrantă a Regulamentului Intern, fapt pentru care a semnat formularul F104/02.05.2019 – "Declarație de luare la cunoștință" – înregistrat cu nr. 851/16.09.2020 în registrul de intrări – ieșiri al societății.

27. Reclamatul adaugă că în timpul lucrat la societate, singurele cereri făcute de petentă și anexate sunt următoarele:

- Cerere de învoire în data de 28.09.2020, între orele 16:30 – 17:00, durata 0:30 minute, pentru probleme personale, înregistrată cu nr. 2889/28.09.2020 în registrul de intrări – ieșiri, cerere aprobată de către șefii ierarhici superiori, inclusiv de către persoana care a înlocuit-o;

- Cerere de învoire din data de 09.10.2020, între orele 15:30 – 17:00, durata 1:30 minute, pentru probleme personale, înregistrată cu nr. 3289/09.10.2020 în registrul de intrări – ieșiri, cerere aprobată de către șefii ierarhici superiori, inclusiv de către persoana care a înlocuit-o;

28. Reclamatul precizează că afirmațiile petentei sunt nefondate și calomnioase, simple păreri despre procese de lucru din cadrul societății, fără a solicita vreun moment lămuriri.

29. În concluzie, încetarea contractului de muncă nu a avut la bază motivele enumerate de petentă (acestea fiind nefondate), motivul real fiind necorespunderea profesională pentru postul pe care îl ocupa.

30. Referitor la presupunerea petentei că nu a fost remunerată integral în data de 12.10.2020 pentru perioada lucrată, reclamatul atașează pontajul și statul de plată.

31. Prin urmare, reclamatul apreciază că motivele invocate de petentă nu constituie discriminare, având în vedere faptul că toți salariații societății trebuie să respecte regulile și procedurile aplicabile la nivelul societății și trebuie să fie apți din punct de vedere profesional pentru funcția pe care sunt încadrați.

32. Reclamatul menționează că petenta face referire la un document despre care nu are cunoștință și pe care nu l-a găsit anexat la petiție, iar documentele tipizate de uz intern neînregistrate și neaduse la cunoștință societății sunt nule, de aceea consideră că faptele relatate de petentă sunt simple supoziții nefondate.

33. Reclamatul adaugă că petenta a acceptat de bună voie condițiile menționate în Regulamentul intern, în momentul în care a semnat Contractul Individual de Muncă și a luat la cunoștință de regulile aplicabile la nivelul societății, aceasta a fost remunerată conform muncii prestate conform statului de plată și dovada plății salariului pentru lunile lucrate, fapt pentru care nu se poate pune problema că aceasta ar fi fost prejudiciată financiar de către societate.

34. Concluzionând, reclamatul precizează că incapacitatea petentei de adaptare la cerințele postului și regulile interne nu constituie motiv de discriminare, nici supozițiile referitoare la aceasta, iar afirmațiile nefondate din memoriu reprezintă o insultă la adresa societății, care a luat toate măsurile necesare păstrării tuturor angajaților cu mențiunea ca și aceștia să demonstreze implicare și profesionalism în activitatea pe care o desfășoară și să respecte normele de conduită și de lucru.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

35. 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. 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.”

- 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

36. 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.

37. Curtea Constituțională a statuat în mod constant 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”*.

38. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., 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”*.

Aplicarea principiilor la speță

39. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal în ceea ce privește raportul de muncă cu societatea reclamată.

40. Concret, petenta reclamă hărțuirea morală la locul de muncă din partea angajatorului, desfacerea contractului individual de muncă în mod abuziv, în urma refuzului de a semna o cerere de învoire pentru o oră (în intervalul 08,00 – 09,00) pentru data de 12.10.2020 (cu toate că era prezentă la punctul de lucru în intervalul respectiv), pentru a acoperi alte 4 întârzieri anterior.

41. Colegiul reține că petenta a fost angajată societății reclamate în perioada 16.09.2020 – 13.10.2020, cu Contractul Individual de muncă nr. 1313/15.09.2020, transmis și



încărcat Reges cu codul 20200915_14_1_7424364_593160358 din data 15/09/2020 16:03:58, petenta aflându-se în perioada de probă.

42. De asemenea, petenta reclamă prevederile Contractului Colectiv de Muncă, ale Regulamentului Intern și ale procedurilor aplicabile la nivelul societății, parte integrantă a Regulamentului Intern, aplicabile în cadrul societății reclamate tuturor angajaților, prevederi de care a luat la cunoștință prin semnarea formularului F104/02.05.2019 – "Declarație de luare la cunoștință" – înregistrat cu nr. 851/16.09.2020 în registrul de intrări – ieșiri al societății.

43. Astfel, Colegiul director constată că în cauză se pune în discuție legalitatea și punerea în aplicare a Regulamentului Intern, desfacerea contractului individual de muncă în mod abuziv (încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului în perioada de probă).

44. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, cu privire la aspectele care intră în sfera de competență instanțelor de dreptul muncii și cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, competența soluționării unor astfel de litigii aparținând instanțelor judecătorești.

45. 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.

46. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din legalitatea și punerea în aplicare a Regulamentului Intern la nivelul societății reclamate, desfacerea contractului individual de muncă în cazul petentei în mod abuziv: *"Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate."*

47. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere petentei prin adresa nr. 6597/19.11.2020, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

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

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

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

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

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

48. Examinând conținutul petiției, apărarea reclamatului și legislația în vigoare, Colegiul director reține că nemulțumirile petentei vizează în fapt prevederile Regulamentului Intern, legalitatea și punerea în aplicare a acestuia, respectiv faptul că nu este specificată modalitatea în care poate fi sancționat angajatul pentru întârzieri, ci doar penalizarea pe care o va suporta, precum și nemulțumiri cu privire la încetarea contractului de muncă în cazul său.

49. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „*Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale*”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

50. Concret, raportat la speța de față, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspectele de fond ale petiției care decurg din legalitatea prevederilor Regulamentului Intern și a procedurilor aplicabile la nivelul societății, precum și consecințele juridice ce decurg din interpretarea acestora în deciziile luate de angajator.

51. Având în vedere solicitările petentei, Colegiul constată că măsura dispusă de angajator în cazul său de încetare a contractului de muncă, precum și orice aspecte ce întrunesc elementele unui posibil abuz intră în sfera de competență a instanțelor de judecată.

52. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la aspectele care țin de legalitatea măsurilor dispuse de angajator în cazul petentei, atât pe parcursul desfășurării activității prin încadrarea pe funcție raportat la pregătirea profesională, cât și prin decizia de încetare a raportului de muncă, atribut exclusiv al instanțelor de dreptul muncii.

53. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței Consiliului face de prisos analizarea fondului petiției.

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 necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 15.12.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).

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: 27.01.2022

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