



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 403 din 13.07.2022

**Dosar nr:** 575/ 2021

**Petiția nr:** 5175/08.07.2021

**Petent:**

**Reclamat:** Societatea Tohan SA

**Obiect:** petentul se considera discriminat de partea reclamată, care a acordat altor colegi grupa corectă de încadrare în muncă și aceștia au beneficiat de sporuri iar el nu a primit această încadrare din partea angajatorului.

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Societatea Tohan SA cu sediul în Zărnești, Aleea Uzinei nr. 1, Jud. Brașov

#### II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 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. 5175/10.08.2021 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 5985/10.08.2021 a fost citată partea reclamată, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 5-6 la dosar).

5. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 6611/03.09.2021 și a comunicat acordul privind soluționarea petiției în lipsă (filele 6-7 la dosar).

6. Prin adresa nr. 7055/22.09.2021 a fost comunicat petentului punctul de vedere depus de partea reclamată la dosar (fila 8 la dosar).

7. Petentul a depus la dosar note scrise în termenul acordat, prin adresa nr. 7671/12.10.2021.

8. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului Susținerile petentului**

9. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare.

10. În fapt, petentul arată următoarele:

10.1 Acesta a fost angajat al societății Tohan SA Zarnesti din anul 1981 desfășurându-și activitatea în permanență în condiții grele și periculoase, ce nu au fost recunoscute cu ocazia emiterii de către angajator a adeverințelor.

10.2 Petentul consideră că adeverințele emise de angajator aferente perioadelor 11.09.1981 - 18.04.1982, 09.12.1983 - 01.06.1991 și 01.06.1991 - 01.04.2001, în care acesta a fost încadrat în grupa a II-a de muncă, în procent de 100% conform nominalizării efectuate întocmit de angajator în baza Sentinței civile nr. 594/M/24.04.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov, temeiul juridic al încadrării reprezentându-l prevederile Ordinului nr. 50/1990 anexa nr. 2, poz. 91 alin. 1 și 2, el fiind încadrat în aceste perioade la subunitatea cod. 22 fost 24,27,25), grupa de muncă la care a fost încadrat este neîntemeiată și nefondată și contradictorie cărții de muncă și sentințelor cu Sindicatul menționate anterior.

10.3 Petentul menționează faptul că tabelul nominal care stă la baza întocmirii adeverințelor pentru salariații/ foștii salariați ai societății încadrați în grupe superioare de muncă s-a încheiat conform Sentințelor civile nr. 285/M/2011 - pentru grupa a I-a și nr. 594/M/2012, petentul lucrând în perioadele anterior menționate în secția 62 pentru care conform anexei 1 a Ordinului nr. 50/1990 se acordă grupa I-a de muncă.

10.4 De asemenea, petentul arată că ceilalți colegi ai săi care desfășurau o activitate similară au primit grupa a I-a de muncă în procent de 100%, însă petentului nu i-au fost recunoscute aceste drepturi deși Constituția României, prin art. 16 alin. (1) garantează dreptul la egalitate.

10.5 În continuarea expunerii, petentul arată că în acest sens a hotărât și înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 258/20.09.2004, stabilind că Ordinului nr. 50/1990 nu i se poate restrânge aplicarea numai la activitățile și funcțiile prevăzute în forma inițială a actului, în lipsa unei dispoziții exprese a însuși organului de autoritate emitent sau a unui act normativ de ordin superior. O astfel de interpretare se impune cu atât mai mult cu cât forma dobândită de ordinul respectiv prin completările și modificările ulterioare a fost menită să elimine inconsecvențele și inechitățile existente. Din acest motiv, a accepta restrângerea sferei de aplicare a ordinului și a crea categorii distincte de beneficiari în raport cu situația pe care aceștia o aveau atunci când i s-au adus modificări sau completări, ar însemna să se creeze discriminări tocmai acolo unde s-a urmărit tratarea egală și nediferențiată a tuturor celor care au activat în condiții similare de muncă, indiferent de perioada în care au lucrat.

11. De asemenea, petentul arată că s-a reținut că, prin Decizia nr. 87 din 1 iunie 1999 - referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor Decretului-lege nr. 68/1990 pentru înlăturarea unor inechități în salarizarea personalului, instanța a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat ca dispozițiile art. 2 alin. 1 din Decretul-

lege nr. 68/1990 pentru înlăturarea unor inechități în salarizarea personalului sunt neconstituționale în măsura în care se aplică numai persoanelor de la locurile de muncă și activitățile care, potrivit reglementarilor existente până în anul 1969 și după aceea, erau prevăzute să fie încadrate în grupele I și II de muncă, nu și celor care au fost încadrate în asemenea locuri de muncă sau activități anterior datei intrării în vigoare a actului normativ respectiv.

12. În referire la practica Curții Supreme a Drepturilor Omului de la Strasbourg și Curții de Justiție a Uniunii Europene de la Luxembourg, petentul arată că s-a statuat că pensia constituie un drept patrimonial, iar neacordarea sau diminuarea pensiei ar leza acest drept și ar echivala cu o expropriere.

În conformitate cu HG nr. 257/2011 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, se prevede că documentele doveditoare, întocmite în condițiile legii - acte la care se face referire la art. 103 alin. 2 din Legea nr. 263/2010), sunt inclusiv carnetul de muncă și adeverința privind condițiile de munca speciale și/sau deosebite.

13. În concluzie, petentul consideră că susținerile părții reclamate privind neacordarea grupei a I-a de muncă și refuzul de a elibera o adeverință care să certifice acest lucru sunt neîntemeiate și nefondate. Petentul solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată.

14. În susținerea celor afirmate în petiție, petentul nu a comunicat alte documente la dosar.

15. Petentul a depus la dosar note scrise în care arată următoarele:

15.1 Indiferent de alte cazuri sau cereri care s-au formulat pe rolul CNCD de alte persoane, acesta consideră că are situația lui particulară, în care a fost discriminat de către angajator, sens în care a invocat această discriminare și o invocă în continuare.

15.2 Petentul arată că alți colegi, care au lucrat în același loc cu el și în aceleași condiții au primit grupa I de muncă în timp ce petentului nu i s-a acordat această categorie, exemplificând cu numele altor colegi care au primit 15 ani de grupa I de muncă în situația în care au lucrat pe aceleași mașini și în aceleași condiții.

15.3 Se arată că la formularea cererii în instanță, instanța de judecată a respins proba cu martori, motiv pentru care petentul nu a putut dovedi faptul că lucrând în aceleași condiții, angajații au fost încadrați în grupe diferite de muncă.

16. În concluzie, petentul consideră că în atare situație, toate aspectele au în comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere, solicitând să se constate existența unei situații discriminatorii.

### **Susținerile părții reclamate**

17. Partea reclamată a comunicat la dosar un punct de vedere în care arată următoarele:

18. Cu privire la excepții, partea reclamată invocă excepția necompetenței CNCD considerând că problematica petiției este una de dreptul muncii și nu de competența Consiliului National pentru Combaterea Discriminării, motiv pentru care, competența va trebui să fie declinată în favoarea instanțelor judecătorești de dreptul muncii.

19. Partea reclamată arată că petiția formulată și aflată pe rolul CNCD este o copie a petiției formulate de către un alt coleg al petentului, numitul O.D., ambii lucrând

în condiții similare în cadrul companiei angajatoare, argumentele invocate fiind cu mare grad de generalitate, fără o trimitere punctuală.

20. Se arată că diferențele între cele două cazuri respectiv O.D. – semnalat de petent și petentul din prezenta cauză - F.C. sunt următoarele:

20.1 În cazul numitului O.D., petiția a fost formulată după ce acestuia i-a fost respinsă solicitarea de acordare a grupei a I-a de muncă de către Tribunalul Brașov, respectiv Curtea de Apel Brașov, în dosarul nr. 1985/62/2016, inițial prin sentința civilă nr. 1665/MAS/27.10.2017, sentință ramasă definitivă prin decizia civilă nr. 744/AP/27.04.2017. În aceasta situație, conform art. 430 Cod proc. civ ne aflăm pe teritoriul autorității de lucru judecat, fapt care ducea la caracterul total nefondat și inoperant al petiției.

20.2 În cazul petentului s-a încercat o stratagemă, în sensul în care observându-se că pe această speță există practică judiciară iar o acțiune în instanță ar fi sortită eșecului, s-a apelat la o petiție adresată CNCD, evitându-se astfel filtrul justiției.

21. Pe fondul cauzei, partea reclamată consideră că trebuie luat în calcul faptul că încadrarea în grupa a II-a de muncă a petentului nu este discriminare, ci s-a făcut în baza unor documente viabile, la care a făcut trimitere chiar petentul în cuprinsul sesizării.

22. Se arată că o explicație completă și pertinentă în ceea ce privește documentația acordării grupei a II-a de muncă se regăsește în considerentele Sentinței civile nr. 1665/MAS/27.10.2017 a Tribunalului Brașov, respectiv Deciziei civile nr. 744/AP/27.04.2017 a Curții de Apel Brașov, a reclamantului O.D., hotărâri judecătorești care oferă o imagine globală a veridicității acordării grupei a II-a de muncă în cazul ambilor angajați.

21. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată.

22. Partea reclamată nu a mai depus alte documente la dosar în susținerea punctului de vedere.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

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

##### **Principiile de analiză**

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

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

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

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

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

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

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

### **Aplicarea principiilor la speță**

23. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că petentul sesizează cu privire la presupusa discriminare la care a fost supus de către partea reclamată, acesta reclamând faptul că se consideră discriminat de compania la care a lucrat deoarece altor angajați li s-a acordat grupa de încadrare în muncă în baza căreia aceștia au beneficiat de sporuri în timp ce petentul nu a primit această încadrare din partea angajatorului.

24. Colegiul director ia act de excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată în procedură de partea reclamată pentru aspecte ce țin de raporturi de muncă, în speță fiind vorba despre nemulțumirile petentului în ceea ce privește încadrarea lui într-o grupă de muncă și acordarea unor sporuri conform acestor încadrări.

25. **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 OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

26. Potrivit dispozițiilor 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 director urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate în procedură.

27. Astfel, Colegiul director se raportează la solicitările petentului de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său este unul discriminatoriu prin nerespectarea dreptului de încadrare într-o grupă de muncă corespunzătoare și aplicarea unor sporuri raportate la aceasta, Colegiul director urmând a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență materială a CNCD invocată în procedură.



28. Concret, Colegiul director ia act de faptul că, în prezenta speță se pun în discuție aspectele privind modul de încadrare într-o grupă de muncă și acordarea de sporuri, aspecte ce intră în sfera instanței de judecată și care exced atribuțiilor CNCD. De asemenea, în prezenta speță se pune în discuție modul de interpretare și aplicare a cadrului legal incident în domeniu, precum și sentința civilă nr. 594/M/24.04.2012 pronunțată de Tribunalul Brașov conform căreia s-a făcut nominalizarea privind încadrarea în grupa de muncă, aspecte ce nu pot face nicidecum obiectul soluționării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

29. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, Colegiul director reține că a fost invocată excepția de necompetență a CNCD în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare la care a fost supus petentul, ce ar rezulta din nemulțumirile acestuia în ceea ce privește încadrarea în grup de muncă și neacordarea sporurilor, pentru aspecte intervenite în cadrul unui contract de muncă: „*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 OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.*”

30. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență invocată în procedură a fost pusă în dezbateră petentului, 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.”*

31. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este o jurisdicție administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor OG nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (CNCD), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

32. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența*

*necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*". Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de OG nr. 137/2000 republicată, CNCD poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu aspecte de interpretare și aplicare a legii și cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

33. Consiliul nu poate analiza condițiile de formă cu privire la aplicarea unei norme juridice, doar instanța de judecată se poate pronunța într-o astfel de speță. Rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a fost rezumat printr-o hotărâre a Curții Constituționale, în privința constatării existenței unor discriminări în privința unor acte normative și de formulare de recomandări sau sesizări către autoritățile competente pentru a modifica respectivele texte de lege. În practica anterioară, art.20, alin.(3) din OG nr.137/2000 a generat efecte neconstituționale, prin care s-a încălcat principiul separației puterilor în stat, la aceasta contribuind chiar formularea echivocă a dispozițiilor cuprinse în Secțiunea VI din Ordonanța Guvernului nr.137/2000. Pentru aceste motive, Curtea Constituțională a constatat că prevederile art. 20, alin.(3) din OG nr.137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ar avea competențe să anuleze textul unor acte normative cu caracter discriminatoriu și chiar să substituie acest text cu dispoziții cuprinse în alte acte normative. Ca atare, CNCD nu se poate pronunța pe texte de lege și în consecință, nici nu mai poate oferi recomandări în acest sens.

34. În ceea ce privește excepția necompetenței materiale a CNCD, astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens sunt, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004. Din acest punct de vedere, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate subroga instanțelor de judecată pentru a face aprecieri în legătură cu aspecte ale petiției care decurg din modalitatea de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale, precum și consecințele juridice ce decurg dintr-o asemenea interpretare.

35. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4: „*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. Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001 (publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002), prin care Curtea Constituțională a reținut că: „*În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat “Autoritatea judecătorească”,*

*principiile organizării și îndeplinirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se îndeplinește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ... În scopul garantării independenței... prin Constituție a fost instituit, ca o a treia componentă a autorității judecătorești, Consiliul Superior al Magistraturii, compus în exclusivitate din magistrați ..., care are ca principală funcție asigurarea inamovibilității, a independenței și a imparțialității judecătorilor ... prin puterea de decizie în ceea ce privește promovarea în funcție și transferarea judecătorilor, precum și prin rolul de consiliu de disciplină al judecătorilor. ...” Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către CNCD în atribuțiile legislativului, dar și ale Curții Constituționale, care îndeplinește rolul de legislator negativ atunci când constată lipsa de conformitate dintre prevederile unei legi sau ordonanțe și dispozițiile constituționale, inclusiv cele ale art. 16 care se referă la egalitatea în drepturi a cetățenilor.*

### **Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

36. Colegiul director, din probele existente la dosar, constată că petentul a fost încadrat în a II-a grupă de muncă, nu în prima grupă, cum ar fi dorit. În domeniu există sentințe ale instanțelor de judecată prin care unele cereri de încadrare în grupa a I-a de muncă au fost respinse.

37. Situația nu se datorează unor caracteristici personale ale petentului, ci a modului în care angajatorul reclamat interpretează prevederile legislative respectiv soluțiile instanțelor de judecată; soluționarea cazului implică interpretarea și aplicarea legii, atribute exclusive ale instanțelor de judecată.

38. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate aflată sub control parlamentar, respectând principiul separației puterilor în stat, nu poate avea ingerință în activitatea puterii judecătorești.

39. Colegiul director constată că petiția, așa cum a fost formulată, nu prezintă o situație sub aspectul prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, ci o problemă de analiză a aspectelor ce țin de raporturile existente în relațiile de muncă, problematica petiției fiind una de dreptul muncii, competente în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legii fiind instanțele judecătorești de dreptul muncii.

40. În consecință, Colegiul director admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată în procedură conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.Of. nr. 348/06.05.2008.

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 modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,



## COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială a CNCD invocată de partea reclamată conform art. 28-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 22.06.2022 au fost:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Redactată și motivată:** D.A., L.F. și H.I.

**Data redactării:** 19.09.2022

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.

