



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 301 din 18.05.2022

**Dosar nr.: 678/2020**

**Petiția nr.:** 5931/25.09.2020

**Petentă:**

**Reclamat: S.C. Stylar Tailor SRL prin administrator**

**Obiect:** Petenta, angajată la S.C. Stylar Tailor S.R.L., reclamă hărțuirea la locul de muncă începând cu anul 2016 și continuând după reintegrarea sa pe post în urma Hotărârii civile nr. 153/2020 pronunțată de Tribunalul Neamț.

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

##### **Numele și domiciliul procedural ales al petentei**

1.

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

2. **S.C. Stylar Tailor S.R.L. prin administrator**

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

3. Prin rezoluția nr. 22/13.10.2020 s-a dispus procedura de investigație la sediul persoanei juridice S.C. Stylar Tailor S.R.L. în vederea clarificării aspectelor sesizate.

4. Prin adresa nr. 27075/22.10.2020 a fost adus la cunoștința părții reclamate începerea procedurii de investigație.

6. În vederea soluționării sesizării și pentru atingerea obiectivelor controlului, echipa de investigație a CNCD, a întocmit raportul nr. 8/2021.

7. Prin adresele nr. 2962/19.04.2021 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.

8. Procedura de citare nu a fost complet realizată, plicul adresat petentei returnându-se la sediul instituției în data de 06.05.2021, fapt pentru care procedura față de petentă a fost reluată, fiind întocmită citația cu nr. de înregistrare 3980/26.05.2021, plic primit de aceasta în data de 04.06.2021.

9. Prin punctul de vedere înregistrat cu nr. 4736/22.06.2021, petenta și-a exprimat acordul expres de a se soluționa petiția în lipsă.

10. Prin adresele nr. 5906/05.08.2021 părțile au fost informate că au posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.



### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

**11.** Petenta, angajată la S.C. Taylor SRL, având contractul individual de muncă înregistrat în registrul de evidență a salariaților cu nr. 12/22.02.2016, cu funcția de muncitor necalificat în industria confecțiilor, cod COR 932905, atribuțiile fișei postului fiind legate de confecționarea de produse textile și exercitarea operației de coasere la mașina simplă de cusut, sesizează existența unei posibile fapte de discriminare la locul de muncă.

**12.** În fapt, petenta susține că discriminarea ar fi început în anul 2016, luna octombrie, după ce societatea a aflat despre starea de graviditate a petentei, prin adeverința eliberată de medicul de familie și depusă la dosarul de salariat, fără a primi însă număr de înregistrare.

**13.** Ulterior, petenta consideră că a început să fie hărțuită zilnic la locul de muncă, fiind obligată să semneze cererea de demisie, să fie amenințată cu concedierea, deși angajatorul știa despre sarcină, fiind chemați și alți angajați să asiste, iar în cele din urmă să fie emis preavizul de concediere.

**14.** Petenta precizează că a sesizat și ITM Neamț, iar în urma controlului efectuat s-a constatat faptul că adeverința nu exista la dosar, angajatorii fiind sancționați contravențional; petenta a fost, astfel, nevoită să o depună din nou, prin poștă, o copie cu confirmare.

**15.** În intervalul 01.06.2017 – 06.04.2019, petenta s-a aflat în concediu de creștere a copilului până la vârsta de 2 ani, iar prin cerere de reîntoarcere trimisă pe data de 05.03.2019 și-a reluat activitatea începând cu data de 08.04.2019.

**16.** Odata cu reîntoarcerea în activitate, petenta susține că tratamentul de hărțuire și discriminare a continuat, angajatorii având un comportament necorespunzător chiar în fața altor angajați, cu țipete, amenințări cu concedierea, expresii jignitoare și injurii, fapt pentru care a sesizat Poliția și ITM Neamț.

**17.** Petenta susține că, deși ITM Neamț le-a pus în vedere angajatorilor să remedieze situația pentru a doua oară, a fost cercetată disciplinar și concediată nelegal prin emiterea deciziei de concediere din data de 22.04.2019, decizie contestată în instanță.

**18.** Prin hotărârea civilă nr. 153/2020 Tribunalul Neamț a constatat nulitatea absolută a deciziei de concediere și a dispus reintegrarea petentei pe postul deținut anterior concedierii.

**19.** Petenta precizează că a trimis cerere de reintegrare către partea reclamată și a solicitat punerea în executare a hotărârii judecătorești prin reintegrare pe postul deținut anterior concedierii și plata salariilor, fiind chemată pe data de 24.07.2020.

**20.** Petenta susține că actele de discriminare au fost reluate și că a fost obligată să semneze acte de modificare a contractului de muncă, prin presiunea făcută de către angajatori prin intermediul angajatului de la protecția locului de muncă și, ulterior, prin intermediul administratoarei R.C., împreună cu avocatul care a reprezentat-o în cadrul procesului, de a accepta modificarea contractului de muncă din muncitor necalificat în industria confecțiilor în cel de femeie de serviciu.

**21.** Petenta susține că deține o copie a certificatului de calificare profesională și cu toate acestea consideră că este discriminată și astfel, îi este afectat prestigiul, onoarea și

demnitatea.

**22.** Petenta menționează că, din data de 24.07.2020, angajatorii au continuat tratamentul de discriminare la adresa sa, făcând diferențieri între ea și alți angajați în ceea ce privește acordarea bonurilor de masă.

**23.** În drept, petenta își întemeiază susținerile pe prevederile art. 1 – 8 și 15 din O.G. nr. 137/2000, art. 3,4,5,6,16 din Codul Muncii, respectiv Legea nr. 202/2002.

**24.** Astfel, petenta solicită C.N.C.D. să sancționeze contravențional partea reclamată, să o oblige să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

**25.** Petenta anexează înscrisuri pentru a dovedi cele afirmate (contractul individual de muncă, hotărârea civilă și înregistrare audio).

**26.** Prin adresa nr. 6421/15.10.2020 Inspectoratul de Poliție al Județului Neamț, înaintează spre competență soluționare petiția nr. 245677/09.10.2020, formulată de către petentă, precizând faptul că aceasta a fost înștiințată cu privire la acest aspect.

**27.** Prin petiția menționată mai sus, petenta adaugă faptul că a fost obligată să măture forțat, deși munca forțată este interzisă de CEDO, că i s-ar fi luat toate ambalajele de pe masa de lucru unde își desfășoară activitatea și că i s-a comunicat să plece dacă nu îi convine situația. Nedorind să plece, petenta, în data de 08.10.2020, a efectuat un apel de urgență la 112 solicitând să fie trimis un echipaj care să constate cele întâmplate.

**28.** Prin adresa nr. 8078/18.12.2020, Poliția mun. Neamț transmite rezultatul verificărilor întreprinse în urma reclamației petentei din data de 08.10.2020 pentru hărțuire la care era supusă la locul de muncă, aceasta fiind îndrumată să se adreseze C.N.C.D., fără a fi luate alte măsuri de către organele de poliție.

**29.** Prin adresa nr. 4736/22.06.2021, urmare a citației emise, petenta a formulat note scrise prin care și-a exprimat acordul expres ca soluționarea petiției să se facă în lipsă.

**30.** Petenta reiterează susținerile din petiția inițială, considerând că actele de discriminare au continuat astfel: atribuțiile i-au fost schimbate în cele ale unei femei de serviciu, nu a avut dreptul la tichete de masă egale cu cele ale colegilor, i s-au reținut sume din salariu, nu a putut să folosească mașina de cusut (lucru care i-a fost interzis doar ei), i s-a pus în vedere necesitatea de a purta zilnic halat. Totodată, petenta susține că angajatorii i-au instigat la ură și pe ceilalți angajați care au început să o hărțuiască zilnic, să o umilească, să o pună să spele geamuri, toalete, să măture, să sorteze deșeuri.

**31.** În același timp, petenta menționează că angajatorii au organizat ședințe cu personalul angajat prin care a solicitat persoanelor prezente să îi ajute, pentru a o concedia cât mai repede, pentru că altfel vor fi nevoiți să închidă firma. Astfel, aceștia ar fi trebuit să strângă semnături altfel, ar fi fost anunțați că în scurt timp o să rămână cu toții fără serviciu.

**32.** În lunile august-septembrie 2020, petenta arată că în timpul unei ședințe i s-a solicitat să prezinte certificatul de căsătorie și s-a simțit ulterior umilită, adresându-i-se injurii (“o nenorocită”) și amenințări (“mă va da cu capul de pereți”).

**33.** Petenta susține că în data de 09.10.2020 a fost ținută întreaga zi în picioare și i s-a luat totul de pe masa, spunându-i-se că nu mai este nimic de făcut pentru ea, iar în luna decembrie, situația a degenerat, fiind amenințată de reclamata R.C. că va rămâne în

stradă, fără niciun ban.

**34.** Petenta consideră că tratamentul de hărțuire la care a fost supusă i-a agravat problemele de sănătate, iar în loc să i se acorde concediu fără plată, a fost concediată.

**35.** Prin adresa nr. 6488/30.08.2021 petenta a formulat concluzii scrise prin care și-a menținut petiția inițială și punctele de vedere comunicate ulterior.

### **Sușținerile I.T.M. Neamț**

**36.** Prin adresa nr. 7726/03.12.2020, instituția a formulat punct de vedere, făcând precizarea că în ultimul an, s-au realizat 2 vizite de inspecție la societatea reclamată în prezenta cauză, după cum urmează:

- la data de 02.06.2020, în cadrul Campaniei naționale pentru identificarea cazurilor de muncă nedeclarată la angajatorii care își desfășoară activitatea în domeniile fabricarea și comercializarea produselor textile, confecții, pielăriei și încălțăminte, controlul efectuat la sediul din mun. Roman data la care raporturile de muncă dintre petentă și societatea reclamată erau încetate, cele 2 părți aflându-se în litigiu; a fost încheiat procesul – verbal nr. 49315/03.06.2020;
- la data de 26.10.2020, control tematic, în urma petiției formulate de petentă, care avea contractul individual de muncă suspendat (concediu fără plată), în baza art. 54 din Legea nr. 53/2003; a fost încheiat procesul – verbal de control nr. 50626/29.10.2020, iar pentru încălcarea dispozițiilor legale în domeniul relațiilor de muncă, angajatorul a fost sancționat contravențional.

**37.** În urma verificărilor efectuate de inspectorii de muncă la societatea reclamată în prezenta cauză, nu au fost constatate cazuri, fapte de discriminare din partea reprezentanților unității la adresa petentei.

**38.** ITP Neamț anexează procesele verbale la care a făcut referire cu nr. 49315/03.06.2020 și 50626/29.10.2020 împreună cu anexele de constatare și măsuri dispuse în domeniul relațiilor de muncă și procesul verbal de constatare și sancționare a contravențiilor nr. 26686/29/10/2020.

### **Sușținerile reclamatei**

**39.** Reclamata formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 7117/09.11.2020, urmare a deplasării la punctul de lucru din Roman a echipei de investigație, care a ridicat documente referitoare la raporturile de muncă cu petenta și alte înscrisuri ce fac obiectul acestor reclamații.

**41.** Conform reclamatei, petenta a fost angajată ocupând funcția de muncitor necalificat în industria confecțiilor și nu de "croitor necalificat la mașina de cusut", așa cum încerca să invoce în toate demersurile sale către instituții. Contractul individual de muncă în cazul petentei a fost încheiat la data de 22.06.2016 și înregistrat sub nr. 12 în Registrul general de evidență a salariaților, cu atribuțiile prevăzute în fișa postului anexată.

**42.** Totodată, reclamata susține că a încercat să o califice pe petentă pentru mașina de cusut, în speranța că va învăța o meserie și a fost lasată să lucreze operații foarte simple, pe care nu reușea să le execute conform cerințelor, drept pentru care a luat decizia de a o concedia deoarece nu făcea față niciunei operații căreia era supusă. Astfel, în data de 14.10.2016 a fost înștiințată prin preaviz.

**43.** Reclamata susține că petenta a refuzat să semneze preavizul și a mers la ITM unde a făcut o reclamație, revenind cu o adeverință că este însărcinată, predată pe data de 18.10.2016, drept pentru care s-a anulat preavizul.

**44.** Reclamatul face următoarele precizări cu privire la situația petentei ca angajată:

- În perioada 17.10.2016 – 14.11.2016 a fost înregistrată în concediu fără plată, în urma cererii făcute de petentă, în paralel făcându-se toate demersurile privind înregistrarea sarcinii și protecția maternității la locul de muncă.
- Petenta a fost în concediu medical în perioada 15.11.2016 – 01.06.2017, dată la care i s-a suspendat contractul de muncă în perioada 01.06.2017 – 06.04.2019 pentru creșterea copilului.
- În 22.02.2019, petenta (care avea contractul suspendat) s-a prezentat la sediul societății reclamatei din str. Mihai Jora nr. 12, cu copilul în brațe, a intrat în atelierul de confecții printre mașinile de cusut, fără permisiunea cuiva, fiind invitată să poarte o discuție în afara spațiului de producție, moment în care a încercat să pună în brațele administratorului minorul, pe motiv ca nu avea bani să îl întrețină și ea vrea să plece în străinătate, iar administratorul să îl crească. A fost scoasă în afara incintei de către dl. R.I., în mod civilizată, aceasta refuzând să plece și punând în pericol atât sănătatea sa, cât și a copilului, în condițiile de ninsoare. Neputând fi calmată, s-a sunat la Poliția Locală a Municipiului Roman, pentru a putea fi luat copilul și dus la un adăpost, fapt ce s-a și întâmplat când au venit agenții de poliție.

**45.** Reclamata consideră că a depus toate diligențele pentru ca salariața să își reia activitatea după expirarea perioadei de suspendare pentru creșterea copilului. Pe data de 08.04.2019 petenta s-a prezentat la punctul de lucru al firmei unde i s-a făcut instructajul de protecția muncii de către reprezentantul firmei cu care exista un contract de colaborare timp de 8 ore. Ulterior, aceasta a dat testul de verificare în domeniul situațiilor de urgență, securitate și sănătate în muncă.

**47.** În toată această perioadă de timp, reclamata apreciază că petenta a avut un comportament necivilizat, țipând și repetând tot timpul că vrea să lucreze doar cu mașina de cusut, deși ea nu avea voie ca muncitor necalificat să lucreze cu niciun utilaj.

**48.** Pe data de 09.04.2019 reclamanta s-a prezentat serviciu, unde reclamatul Rogoz Ioan a așteptat-o cu echipament de protecție, și a vrut să îi explice care sunt atribuțiile pe care le are de îndeplinit și care sunt posturile disponibile în firmă. Petenta a reluat discursul din ziua precedentă cum că "nu vrea decât în mașina de cusut", făcând înregistrări, perturbând întreaga activitate a societății. În acest context, dl. Rogoz Ioan ar fi chemat 5 salariate ca martore. La un moment dat, neajungându-se la niciun consens, activitatea societății fiind vădit perturbată, i s-a spus petentei să părăsească incinta societății la acel moment, pentru a nu se escalada un eventual conflict. Astfel, petenta a făcut reclamație la ITM Neamț și plângere la Poliția Municipiului Roman.

**49.** Reclamatul precizează că întrucât petenta nu s-a mai prezentat la serviciu începând cu data de 10.04.2019, pe data de 15.04.2019 s-a trimis adresa prin poștă pentru convocare pentru data de 22.04.2019 în vederea rezolvării situației dosarului de personal. Având în vedere faptul că petenta nu s-a prezentat conform convocării, s-a întocmit referat, proces verbal de cercetare disciplinară și ulterior, dispoziție de încetare a activității.

**50.** Conform reclamantei, decizia de încetare a activității a fost emisă de reclamată cu respectarea tuturor dispozițiilor legale în materie, necuprinzând în textul ei descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, fapt care a fost penalizat prin Hotărârea nr. 153/2020 din dosarul 3530/291/2019 de către Tribunalul Piatra Neamț, reclamata fiind obligată la reintegrarea efectivă în funcția deținută anterior concedierii, cu obligația despăgubirii egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data emiterii deciziei și până la reintegrare.

**51.** Urmare a Hotărârii nr. 153/2020 din dosarul 3530/291/2019, au început demersurile de reintegrare: petenta a fost invitată la punctul de lucru Atelier confecții din Roman pentru a începe procesul de reintegrare pe postul de Muncitor necalificat în industria confecțiilor, comunicându-i-se că Certificatul de calificare pe care l-a anexat adresei din data de 13.07.2020 nu face obiectul reintegrării conform Hotărârii judecătorești, drept pentru care nu a fost luat în considerare.

**52.** Reclamata arată că a solicitat un cont bancar pentru plata drepturilor egale cu salariile indexate, majorate, reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data emiterii deciziei și până la data reintegrării.

**53.** Reclamata susține că petenta, deși nu a fost la locul de muncă din 01.06.2017, a refuzat clar să semneze sau să ia în calcul Fișa postului și Anexa la fișa postului, menționând ca nu va lucra decât operațiuni de coasere cu mașina de cusut și nu vrea să ia act de niciun document. În acest context, reclamata a invitat 3 salariale pentru a confirma față de ele acest refuz.

**54.** Totodată, directorul economic al firmei, T.O., i-a prezentat o comunicare petentei prin care i se solicita să verifice calculul retroactiv al drepturilor salariale convenite prin hotărârea judecătorească, aceasta refuzând și să preia spre verificare documentele cu calculele drepturilor care i se cuvin, solicitând în schimb în mod expres să i se achite:

- transportul pentru perioada 22.04.2019 – 23.07.2020 – fapt ce nu putea fi realizat deoarece firma cumpăra abonamentele salariaților direct de la firma transportatoare sau deconta combustibilul celor ce se deplasează cu mijlocul de transport propriu.
- Bonurile de masa în valoare nominală de 15,18 ron – fapt ce nu putea fi realizat deoarece firma oferă muncitorilor necalificați bonuri de masă în valoare nominală de 10 ron.

**55.** La data de 30.07.2020, petenta s-a prezentat la punctul de lucru, în prezența a patru martori, administratorul societății comunicându-i din nou că este repusă în toate drepturile ca salariat al firmei, dar că nu poate intra în atelierul de confecții și nu poate începe lucrul efectiv decât după semnarea Fișei de post și a Anexelor acesteia. Petenta a refuzat clar semnarea acestor documente, drept pentru care a fost informată să părăsească firma și să revină după ce i se vor trimite cu confirmare de primire documentele menționate.

**56.** În cadrul aceleiași discuții, reclamata susține că petenta a fost informată de faptul că ținuta vestimentară cu care se prezintă la locul de muncă este mult prea indecentă, lucru sesizat de tot personalul firmei.

**57.** Reclamata arată că pe data de 03.08.2020, petenta a acceptat să primească tichetele de masă convenite pentru perioada 22.04.2019 – 23.07.2020 în valoare totală



de 2.880 ron, adică 288 bucăți cu valoare nominală de 10 ron/tichet, semnând Procesul verbal de predare – primire nr. 370.

**58.** Reclamata arată că pe data de 05.08.2020, a primit contul IBAN al petentei, iar plata sumei care i se cuvenea pentru reintegrare s-a făcut pe loc, în cuantum de 19.967 ron.

**59.** Reclamata susține că după reintegrarea în firmă, salariații a fost distribuită într-o echipă de ambalat produse și tot colectivul a încercat să colaboreze profesional cu ea, lucru aproape imposibil de realizat din cauza atitudinii de respingere totală față de orice solicitare.

**60.** Totodată, petenta ar fi fost surprinsă în mai multe rânduri de către colegile de serviciu în timp ce făcea poze pe care le transmitea mai departe, cu caietul de producție zilnic, drept pentru care în data de 10.09.2020 a fost notificată prin adresa nr. 437.

**61.** În data de 09.09.2020, în echipa responsabilă cu curățenia a fost distribuită și petenta, în data de 10.09.2020, refuzând să primescă sau să semneze Decizia de numire, drept care aceasta i-a fost trimisă prin poștă.

**62.** Reclamata susține că sub aceleași motive invocate mai sus de către salariată, aceasta a refuzat total să învețe măcar ce are de făcut, fiind agresivă verbal față de colegi și șefa de formație.

**63.** În urma acestor abateri, s-a decis sancționarea petentei de către reclamată cu avertisment scris, comunicat prin poștă cu adresa nr. 471/29.09.2020.

**64.** Totodată, în urma apelului telefonic din partea petentei la 112 au venit la firmă doi polițiști de la Poliția Română și doi jandarmi, anunțați de către petentă că este hărțuită zilnic de către administratorii firmei angajatoare și colegii de muncă.

**65.** Reclamata susține că, în condițiile în care mii de oameni nu au un loc de muncă, petenta solicita șomaj în prezența a patru polițiști chemați prin serviciul de urgență 112, pentru că nu voia să își îndeplinească sarcinile de serviciu. Concluzia angajaților poliției a fost aceea că acest caz nu este de competența serviciului 112. Urmare a celor întâmplate în datele de 05 și 08.10.2020, petenta a fost sancționată cu avertisment scris.

**66.** Conform reclamatei, în ziua de 12.10.2020, petenta a ajutat începând cu ora 7.00, după multe insistențe, la curățenia spațiilor anexe din firmă, până la ora 10.00. După acest interval au fost reluate aceleași discuții. Când a fost întrebată ce vrea a spus că nu vrea să execute nimic din ce i se dă pentru că vrea să fie dată afară din firmă, nesuportând să fie hărțuită zilnic. Ulterior, a fost rugată să scrie o declarație că nu vrea să execute sarcinile de serviciu, pentru că vrea să fie trimisă în șomaj, fapt refuzat categoric, iar în momentul când i s-a spus că îi va fi imputat timpul pierdut de cele trei salariate, a concluzionat că va pleca în concediu fără plată 30 de zile. A scris cererea de concediu fără plată, incluzând și data de 12.10.2020. Pentru a termina situația conflictuală reclamata susține că a acceptat cererea.

**67.** Reclamata depune la dosar înscrisuri în susținerea afirmațiilor făcute.

**68.** Prin adresa nr. 7967/14.12.2020, reclamata revine la dosar cu o completare conform căreia, după plecarea echipei de investigație, situația conflictuală cu petenta nu s-a aplanat, ci a luat amploare, sens în care depune la dosar un referat semnat de toți

salariații prezenți la acel moment, care amenințau cu greva în cazul în care nu erau luate măsuri în ceea ce privește petenta.

**69.** Totodată, reclamata depune și imagini cu petenta în timpul orelor de serviciu, când nu-și îndeplinea activitățile conform fișei postului.

**70.** Prin adresa nr. 429/20.01.2021, reclamata depune la dosar și alte probe în susținerea afirmațiilor făcute, arătând, din punctul său de vedere, cum a evoluat situația după data de 14.12.2020. Totodată, prin intermediul acestei adrese, reclamata informează că la data de 21.01.2020 a avut loc ședința CSSM, în cadrul căreia urma să se discute și situația conflictuală cu petenta, urmare a propunerii făcută de salariații firmei.

**72.** Reclamata face completări la punctul de vedere anterior prin adresa 3396/10.05.2021, anexând în același timp înregistrări și alte înscrisuri (înscrisuri privind fișa postului contestată, avertismente, P.V. 697/04.12.2020, referat 59/13.01.2021, P.V. 61/13.01.2021, convocare CSSM 63/13.01.2021, convocare reprezentanți salariați 65/13.01.2021, P.V. 66/13.01.2021, adresa ITM 13.01.2021, P.V. 131/21.01.2021, comunicare 133/21.01.2021, referat 164/04.02.2021, declarație N.A., declarație F.C., adresa 1899/25.02.2021 Primarie SAGNA) și menționează că dorește ca soluționarea petiției să fie făcută în cadrul unei audieri.

**73.** Prin adresa nr. 6261/19.08.2021, reclamata depune la dosar, prin e-mail, concluzii scrise pe care le trimite și fizic către C.N.C.D. prin adresa nr. 6298/20.08.2021.

## Raportul de investigații

**74. Concluziile echipei de investigații prin raportul nr. 8/2021 sunt următoarele:**

***”În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:***

- *Cu privire la nerespectarea hotărârii judecătorești de reintegrare la locul de muncă, Parchetul de pe lângă Judecătoria Roman cercetează acest aspect în urma plângerii d-nei împotriva reprezentanților angajatorului S.C. Stylar Tailor S.R.L. (dosar penal nr. 3176/P/2020);*

- *În urma reintegrării pe postul deținut anterior concedierii, petentei i s-a modificat fișa de post prin adăugarea de noi atribuții, în special pe partea de curățenie. În speța de față, trebuie să ținem cont de postul ocupat de d-na - muncitor necalificat în industria confecțiilor (cod COR 932905) precum și de susținerile ITM Neamț cu privire la modificarea unor atribuții din fișa postului care precizează că pe durata derulării raporturilor de muncă, adăugarea unor sarcini noi sau retragerea unor sarcini prin modificarea fișei de post nu constituie o modificare a contractului individual de muncă dacă și numai dacă nu se modifică natura muncii prestate de către salariat, astfel nemodificându-se felul muncii. În același timp, tot ITM Neamț susține că păstrarea denumirii funcției, însoțită de adăugarea unor atribuții noi, care au o altă natură și corespund, în fapt, unei funcții cu un alt specific, reprezintă o modificare a felului muncii, unul din elementele esențiale ale contractului individual de muncă, care are semnificația unei modificări a contractului individual de muncă potrivit art. 41 din Legea nr. 53/2003, situație în care este necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă. În lumina acestor aspecte, echipa de investigație consideră că prin adăugarea*



noilor atribuții, petentei i s-a schimbat felul muncii fără a se întocmi un act adițional la contractual individual de muncă;

- În urma controlului ITM Neamț la S.C Stylar Tailor S.R.L. din data de 26.10.2020, s-a constatat că Regulamentul intern al societății nu cuprinde măsuri în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, nu sunt prevăzute sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă conform art. 2 alin. 5 indice 5 din OG 137/2000 și nu conține o procedură internă care să cuprindă circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați conform art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002; Regulamentul Intern al S.C Stylar Tailor S.R.L. a fost modificat în sensul indicat de organul de control în data de 30.10.2020, prin actul adițional nr. 603, și adus la cunoștința salariaților în data de 02.11.2020, în cadrul unei ședințe;

- Cu privire la valoarea nominală a bonurilor de masă, aceasta diferă de la angajat la angajat, în funcție de vechime și încadrare;

- Persoanele audiate nu au confirmat existența unui comportament discriminator venit din partea administratorilor S.C Stylar Tailor S.R.L. la adresa d-nei.”

#### IV. Motivele de fapt și de drept

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

75. Prevederile legislative și jurisprudența 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. (...)”*

## 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.”*
- **Art. 2 alin. 5:** *”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”*

## 3. Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008, 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”.

### Principiile de analiză

**76.** 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”.*

**77.** 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*”.

**78.** 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.

**79.** Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**80. În fapt**, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei hărțuiri la locul de muncă începând cu anul 2016 și continuând după reintegrarea sa pe post în urma Hotărârii civile nr. 153/2020 pronunțată de Tribunalul Neamț.

**81.** Prin adresa nr. 6421/15.10.2020 Inspectoratul de Poliție al Județului Neamț, înaintează spre competentă soluționare petiția formulată de către petentă nr. 245677/09.10.2020 adresată acestei instituții cu privire la aspecte care intră în sfera de competență a C.N.C.D.

**82.** Concret, raportat la înscrisurile aflate la dosar, Colegiul reține următoarele:

- petenta a fost angajată a societății reclamate începând cu data de 22.06.2016 pe funcția de muncitor necalificat în industria confecțiilor, fiind încheiat contractul individual de muncă înregistrat în registrul de evidență a salariaților cu nr. 12/22.02.2016.
- în data de 14.10.2016 a fost înștiințată prin preaviz că urmează a-i fi desfăcut contractul de colaborare, fapt pentru care petenta a sesizat I.T.M., revenind la societatea reclamată cu o adeverință medicală care atesta faptul că era însărcinată;
- În perioada 17.10.2016 – 14.11.2016 petenta a fost înregistrată în concediu fără plată, în urma cererii făcute de petentă, în paralel făcându-se toate demersurile privind înregistrarea sarcinii și protecția maternității la locul de muncă.
- Petenta a fost în concediu medical în perioada 15.11.2016 – 01.06.2017, dată la care i s-a suspendat contractul de muncă în perioada 01.06.2017 – 06.04.2019 pentru creșterea copilului.



- Începând cu data de 08.04.2019, petenta și-a reluat activitatea la punctul de lucru al firmei reclamate unde i s-a făcut instructajul de protecția muncii de către reprezentantul firmei cu care exista un contract de colaborare timp de 8 ore;
- În urma unor neînțelegeri între petentă și angajator, întrucât petenta nu s-a mai prezentat la serviciu începând cu data de 10.04.2019, angajatorul a emis decizia de încetare a activității, necuprinzând în textul ei descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, fapt care a fost penalizat prin Hotărârea nr. 153/2020 din dosarul 3530/291/2019 de către Tribunalul Piatra Neamț, reclamata fiind obligată la reintegrarea efectivă în funcția deținută anterior concedierii, cu obligarea angajatorului de a-i oferi despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data emiterii deciziei și până la reintegrare.
- Pentru punerea în executare a Hotărârii Tribunalului Piatra Neamț nr. 153/2020 în vederea reintegrării, petenta a fost invitată la punctul de lucru Atelier confecții din Roman pentru a începe procesul de reintegrare pe postul de Muncitor necalificat în industria confecțiilor, fapt cu care petenta nu a fost de acord, refuzând să semneze Fișa postului și Anexa, solicitând să efectueze doar operațiuni de coasere cu mașina de cusut.
- În urma unor abateri ale petentei constatate de angajator, s-a decis sancționarea petentei cu avertisment scris, comunicat prin poștă cu adresa nr. 471/29.09.2020.

**83.** În cauză a fost dispusă investigație la fața locului prin rezoluția nr. 22/13.10.2020, în urma căreia a fost încheiat raportul nr. 8/2021, printre concluziile echipei de inspecție regăsindu-se faptul că, raportat la aspectul reclamat de petentă cu privire la valoarea nominală a bonurilor de masă, aceasta diferă de la angajat la angajat, în funcție de vechime și încadrare. De asemenea, în urma discuțiilor cu persoanele audiate cu ocazia controlului, nu s-a putut confirma existența unui comportament discriminator venit din partea administratorilor societății reclamate la adresa petentei.

**84.** Urmare a solicitării C.N.C.D., I.T.M. Neamț a formulat răspuns prin adresa cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 7726/03.12.2020, făcând precizarea că în ultimul an s-au realizat 2 vizite de inspecție la societatea reclamată în prezenta cauză, unul la data de 02.06.2020, dată la care raporturile de muncă dintre petentă și societatea reclamată erau încetate, cele 2 părți aflându-se în litigiu, fiind încheiat procesul – verbal nr. 49315/03.06.2020 și la data de 26.10.2020, control tematic, în urma petiției formulate de petentă, care avea contractul individual de muncă suspendat (concediu fără plată), fiind încheiat procesul – verbal de control nr. 50626/29.10.2020, iar pentru încălcarea dispozițiilor legale în domeniul relațiilor de muncă, angajatorul a fost sancționat contravențional.

**85.** În urma verificărilor efectuate de inspectorii de muncă la societatea reclamată în prezenta cauză, instituția face precizarea că nu au fost constatate cazuri, fapte de discriminare din partea reprezentanților unității la adresa petentei.

**86.** Colegiul director ia act de completările depuse la dosar de către reclamată și înregistrate cu nr. 429/20.01.2021 și reține faptul că la data de 21.01.2020 a avut loc ședința CSSM, în cadrul căreia urma să se discute și situația conflictuală cu petenta, urmare a propunerii făcută de salariații firmei, fiind înregistrate în acest mai multe

nemuțumiri din partea personalului firmei cu privire la situația conflictuală în care era implicată petenta, angajați care amenințau că vor demara greva în cazul în care nu erau luate măsuri în ceea ce privește petenta.

**87. 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.

**88.** În speța de față, Colegiul director reține că petenta reclamă fapte de hărțuire în relația cu administratorii societății reclamate, prin comportament necorespunzător, țipete, amenințări cu concedierea, injurii, fapt pentru care a sesizat Poliția și I.T.M. Neamț, diferențieri față de alți angajați în ceea ce privește acordarea bonurilor de masă.

**89.** De asemenea, petenta a completat memoriul inițial în urma citației dispusă în cauză, prin adresa nr. 4736/22.06.2021, reclamând faptul că atribuțiile i-au fost schimbate în cele ale unei femei de serviciu, nu a avut dreptul la tichete de masă egale cu cele ale colegilor, reținerea anumitor sume din salariu, interzicerea dispusă în cazul său de a folosi mașina de cusut, obligarea de a purta zilnic halat.

**90.** Examinând conținutul petiției, prin raportare la legislația aplicabilă în speță, Colegiul director constată că aspectele reclamate de petentă care țin de nerespectarea hotărârii judecătorești de reintegrare la locul de muncă nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000.

**91.** De asemenea, Colegiul reține și aspectul că, urmare a plângerii formulată de petentă, Parchetul de pe lângă Judecătoria Roman cercetează acest aspect, fiind constituit dosarul penal nr. 3176/P/2020 împotriva reprezentanților firmei angajatoare.

**92.** Astfel, Colegiul constată că instanța de judecată este competentă în a analiza aspectele referitoare la respectarea sau a nu a decizilor instanțelor judecătorești, respectiv punerea efectivă în executare a deciziei de reintegrare în cazul petentei prin Hotărârea civilă nr. 153/2020 pronunțată de Tribunalul Neamț, orice posibile abuzuri fapte penale din partea reprezentanților societății reclamate putând fi analizate de organele de cercetare / urmărire penală.

**93.** În ceea ce privește completările petentei depuse la dosar prin notele scrise înregistrate sub nr. 4736/22.06.2021 referitoare la aspectele care au presupus legalitatea desfășurării raporturilor de muncă între petentă și societatea reclamată, modificarea atribuțiilor postului (în cele ale unei femei de serviciu), Colegiul director reține că prevederile O.G. nr. 137/2000 nu sunt incidente, nerespectarea prevederilor art. 17 alin. 4 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii.

**94.** Raportat la sfera de competență a C.N.C.D., în considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**95.** Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu

atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

**96.** 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 înlăptuirea 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.

**97.** Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile instanței judecătorești și ale organelor ce cercetare / urmărire penală.

**98. Pe fond,** în analiza tratamentului inegal, de hărțuire la locul de muncă, în ceea ce—o privește pe petentă, comparativ cu alți angajați ai firmei reclamate, referitor la acordarea în mod diferențiat a tichetelor de masă, reținerea de sume din salariu, interzicerea de a folosi mașina de cusut, obligarea petentei de a purta echipament de protecție (halat), Colegiul director constată că nu pot fi reținute fapte de discriminare.

**99.** Concret, analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.

**100.** În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

**101.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

**102.** Prin urmare, având în vedere datele aflate la dosar oferite de reclamat prin prisma obligației îndeplinite de acesta, de inversare a sarcinii probei, Colegiul constată că odată cu reintegrarea pe funcție, situația conflictuală cu petenta la locul de muncă nu a derivat din faptul că instanța a dispus repunerea acesteia pe funcție, ci din nemulțumirile acesteia în ceea ce privește activitatea propriu-zisă pe care trebuia să o desfășoare conform fișei postului ocupat.

**103.** Concret, având în vedere concluziile echipei de investigații precum și înscrisurile aflate la dosarul cauzei, inclusiv materialul probator depus de societatea reclamată și instituția I.T.M. Neamț în urma controalelor dispuse la sediul agentului comercial, Colegiul director reține că aspectele reclamate nu se confirmă:

- acordarea bonurilor de masă se face în mod diferențiat, fiind diferit deci de la angajat la angajat, în funcție de vechime și încadrare;
- reclamatul a inversat sarcina probei în ceea ce privește susținerile petentei din memoriul inițial și completări (afirmații jignitoare, comportament discriminatoriu prin solicitarea pentru petentă de a-și îndeplini sarcinile de serviciu, refuzul petentei de a lua la cunoștință de fișa postului, impunerea obligației de a purta echipament de protecție).
- De asemenea, în urma discuțiilor cu persoanele audiate cu ocazia controlului, nu s-a putut confirma existența unui comportament discriminator venit din partea administratorilor societății reclamate la adresa petentei.

**104.** Concluzionând, având în vedere reținerile de mai sus, Colegiul director constată că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la nerespectarea hotărârilor judecătorești sau punerea efectivă în executare a deciziei de reintegrare în cazul petentei prin Hotărârea civilă nr. 153/2020 pronunțată de Tribunalul Neamț și nici cu privire la legalitatea desfășurării raporturilor de muncă (modificarea atribuțiilor postului), competența aparținând instanțelor de dreptul muncii, fapt pentru care prevederile O.G. nr. 137/2000 nu sunt incidente cu privire la aceste aspecte ce derivă din solicitările petentei.

**105.** Pe fondul cauzei, Colegiul director constată că în speță nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între criteriul invocat (reintegrarea în funcție) și fapta reclamată, respectiv tratamentul de hărțuire.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Neincidentă O.G. nr. 137/2000 raportat la aspectele care țin de nerespectarea hotărârii civile nr. 153/2020 pronunțată de Tribunalul Neamț;
2. Neincidentă O.G. nr. 137/2000 raportat la aspectele care au vizat legalitatea desfășurării raporturilor de muncă (modificarea atribuțiilor postului), competența aparținând instanțelor de dreptul muncii;
3. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 – lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și fapta reclamată;
4. Prezenta hotărâre 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 ședință**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**HALLER ISTVAN – Membru**

*(mandat finalizat la data redactării prezentei)*

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

*(mandat finalizat la data redactării prezentei)*

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

Red.: C.J. și C.M.I.

**Data redactării: 17.10.2022**

**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.