



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 134 din 03.04.2024

Dosar nr.: 402/2022

Petiția nr.: 4286/21.06.2022

Petentă:...

Reclamată: ...

Obiect: Petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare ca urmare a faptului că partea reclamată a refuzat să îi acorde concediul de odihnă solicitat.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1. ...

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. ..., în calitate de Director Adjunct în cadrul Ministerului Justiției, Direcția Drept Internațional și Cooperare Judiciară, cu sediul în mun. București, str. Apolodor nr. 17, etaj 3, cam. 11, sector 5

II. Procedura de citare:

3. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4286/06.07.2022, respectiv nr. 4710/06.07.2022, a citat părțile pentru data de 25.07.2022.

4. Totodată, prin citație, petentei i s-a solicitat să încadreze aspectele semnalate în cuprinsul petiției în elementele unei fapte de discriminare, astfel cum este definită de O.G. nr. 137/2000, republicată, cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat.

5. Procedura de citare a fost legal și complet analizată.

6. Prin adresele nr. 5641/17.08.2022, părților le-a fost comunicat un exemplar al notelor scrise/punctului de vedere depus la dosar. Totodată, părțile au fost informate de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

7. Prin adresa nr. 5805/24.08.2022, petentei i-a fost comunicat un exemplar al precizărilor formulate de partea reclamată. Totodată, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, personal de specialitate juridică asimilat magistraților în cadrul Ministerului Justiției – Direcția Drept Internațional și Cooperare Judiciară, prin memoriul nr.



4286/21.06.2022, a sesizat o posibilă faptă de discriminare ca urmare a refuzului reclamatei de a-i acorda concediul de odihnă solicitat.

9. În data de 11.05.2022, petenta susține că a transmis cererea de concediu pentru 2 zile (16 și 17 mai), în acel moment fiind în concediu medical (sechele post covid) și, în data de 13.05.2022, i-a fost transmis de pe adresa de e-mail a Direcției un mesaj prin care era informată despre faptul că cererea i-a fost respinsă, fără alte explicații și, deși a solicitat motivele, nu a primit un răspuns.

10. În data de 15.05.2022, petenta susține că a depus o nouă cerere de concediu de odihnă, pentru a-și putea efectua concediul cu familia sa, familie ce include și un copil minor, școlar, care poate pleca în vacanță doar pe perioada vacanței școlare. Cererea a fost înregistrată sub nr. 47895/15.06.2022 (anexată).

11. Conform reclamatei, în acea zi la conducerea direcției se afla șeful de serviciu, R.D., care i-a comunicat verbal că directorul adjunct nu i-a lăsat delegație pentru a putea semna concedii de odihnă.

12. Petenta susține că, deși cererile de concediu se semnează de obicei în ziua înregistrării, petentei, până la data prezentei petiții, nu i s-a comunicat niciun răspuns, deși a solicitat informații despre stadiul soluționării cererii sale.

13. Petenta menționează că, anterior, în data de 04.04.2022, a mai transmis o cerere de concediu, întrucât în acea zi se simțea foarte rău și se aștepta ca solicitarea sa să fie înregistrată în aceeași zi și să îi fie transmisă copie după cererea aprobată, având în vedere că solicitarea zilelor de odihnă se referea și la ziua în care s-a făcut cererea, dar nu a primit niciun răspuns.

14. Petenta afirmă că nu are cunoștință ca vreunui alt coleg să i se îngreșească dreptul la concediu de odihnă, astfel că, se consideră discriminată și presupune că ar putea fi faptul că soțul său este cetățean italian și petenta deține, de asemenea, dublă cetățenie.

15. În probațiune, petenta anexează înscrisuri.

16. Concluzionând, petenta solicită medierea conflictului, în conformitate cu atribuțiile conferite de lege și dispunerea măsurilor legale în vederea prevenirii pe viitor a altor acțiuni similare.

17. Prin adresa nr. 5171/25.07.2022, petenta a depus la dosar note scrise prin care a menționat că își susține cererea deoarece consideră că problema nu a fost rezolvată și nu există nicio garanție că persoana reclamată nu va continua să acționeze în același mod discriminatoriu.

18. În ceea ce privește criteriul de discriminare, pe lângă motivul probabil prezentat în petiție, petenta susține că s-a conturat tot mai mult un alt posibil motiv și anume tratamentul diferențiat între persoanele sănătoase și cele care au fost bolnave.

19. Prin adresa nr. 6452/19.09.2022, petenta a formulat concluzii scrise cu privire la aspectele menționate de partea reclamată prin punctul de vedere formulat.

20. Astfel, petenta susține că în ceea ce privește îngrădirea dreptului la concediu aferent anului 2021, prin refuzul aprobării cererii sale (11.05.2022) pentru 2 zile de concediu, nu se poate invoca drept motiv de refuz faptul că nu există un programator de concedii.

21. De asemenea, petenta susține că programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul anului pentru anul următor, iar conducerea compartimentului are obligația de programare a concediilor de odihnă, cu consultarea angajaților. Cât privește modalitatea în care s-a comunicat cu petenta, cât timp era în telemuncă, comunicarea se realiza zilnic, în principal prin e-mail.

- 22.** Petenta susține că nu știe despre ce uzanță se face vorbire, căci este știut faptul că o uzanță nu poate modifica dispozițiile legale, așa cum nu poate îngrădi nici drepturile angajaților.
- 23.** De altfel, petenta susține că atât angajații bolnavi cât și angajații sănătoși au dreptul la același număr de zile de concediu de odihnă.
- 24.** Cu toate încercările reclamatei de a demonstra existența unui scop legitim care să justifice tratamentul diferențiat, petenta consideră că scopul legitim nu a fost demonstrat și că afirmațiile nesusținute de dovezi nu pot fi luate în considerare.
- 25.** În probațiune, petenta anexează înscrisuri.
- 26.** Prin adresa nr. 6060/05.09.2022, petenta a depus completări.
- 27.** Astfel, petenta susține că partea reclamată nu poate invoca faptul că nu a prezentat o persoană care să o înlocuiască, din modelul cererii de concediu rezultând că, în cazul în care angajatul nu poate menționa o persoană care să îl înlocuiască, șeful ierarhic va decide persoana care va prelua atribuțiile celui plecat în concediu. Ședințele pe această temă care, conform petentei, au fost organizate numai în ceea ce o privește, demonstrează astfel tratamentul diferențiat.
- 28.** Pe de altă parte, petenta susține că în 25.08.2022 i s-a aprobat cererea de concediu, deși nici în aceasta nu a indicat un înlocuitor.
- 29.** În ceea ce privește procesele verbale anexate de reclamată, petenta le consideră nule pentru că nu sunt semnate de toți participanții și nu prezintă număr de înregistrare în registratura instituției.
- 30.** Petenta susține că procesele verbale demonstrează atmosfera care a fost creată cu privire la persoana sa, acțiunile șicanatorii și discriminatorii, expunerea în ședințe a cererii sale de concediu etc.
- 31.** Petenta susține că în interpretarea cu rea-voință a dispozițiilor legale, se consideră că angajatul care s-a îmbolnăvit și a fost în concediu medical nu are dreptul al concediu de odihnă.
- 32.** În plus, petenta susține că partea reclamată avea obligația să solicite angajaților programarea concediilor, însă aceasta nu poate demonstra că a solicitat o astfel de programare.
- 33.** Petenta anexează mai multe email-uri primite înainte de semnarea cererii de concediu din care reiese atmosfera creată pe tema concediului său de odihnă. De asemenea, petenta menționează că e-mail-urile din data de 30.06.2022 și 01.07.2022 demonstrează încălcarea dispozițiilor art. 2 alin. (1) din regulamentul menționat mai sus, prin care se interzice limitarea în vreun mod a concediului și încălcarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) din regulament care prevede că fracționarea concediului se poate solicita doar de către angajat, nicidecum să fie impus un șef.
- 34.** Referitor la celelalte afirmații, petenta susține că nu sunt susținute de dovezi și, astfel, consideră că nu pot fi luate în considerare.
- 35.** Petenta susține că i-a fost îngrădit dreptul la concediu de odihnă, iar motivul care a stat la baza tratamentului diferențiat a fost faptul că s-a îmbolnăvit și a beneficiat de concedii medicale.
- 36.** Concluzionând, petenta solicită constatarea discriminării și dispunerea măsurilor legale și anexează înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

- 37.** Prin adresa nr. 5130/25.07.2022, partea reclamată și-a exprimat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de petentă și a solicitat Colegiului director să constate că în cauză nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.
- 38.** Partea reclamată susține că în cauza de față nu există un tratament diferențiat între persoane care se află în situații comparabile, dimpotrivă, prin întreaga sa atitudine petenta dorește să aibă un tratament privilegiat față de colegii săi.
- 39.** Conform reclamatei, în intervalul 2020-2021 petenta a lucrat în regim de telemuncă și din toamna anului 2021 și până la momentul redactării prezentei, aceasta ar fi beneficiat de mai multe zile de concediu medical (81 de zile în anul 2022 și 8 în anul 2021), după cum rezultă din certificatele de concediu medical și situația anexată.
- 40.** Totodată, reclamata susține că petenta a formulat mai multe cereri de acordare a unei zile libere pentru efectuarea analizelor medicale, cu toate că potrivit Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor emis de Plenul Consiliului Superior al Magistraturii și publicat în Monitorul Oficial nr. 815/08.09.2005 se prevede dreptul la concediu plătit pentru controlul medical anual de o zi lucrătoare.
- 41.** Conform reclamatei, la data de 11 mai 2022, petenta a formulat o cerere de concediu de odihnă pentru zilele de 16 și 17 mai, cerere care i-a fost respinsă întrucât nu erau îndeplinite condițiile necesare, respectiv nu era indicată persoana care va prelua atribuțiile de serviciu în timpul concediului de odihnă.
- 42.** În cadrul Ministerului de Justiție, formularul utilizat pentru cererea de acordare a concediului de odihnă este supus certificării sistemului de management al calității în conformitate cu cerințele ISO, motiv pentru care completarea tuturor rubricilor este obligatorie.
- 43.** În legătură cu această cerere, reclamata apreciază că se impune a se menționa faptul că, ulterior respingerii cererii de acordare a concediului de odihnă pentru zilele 16-17.05.2022, petenta a prezentat un certificat de concediu medical aferent perioadei 16-27 mai 2022.
- 44.** Din spusele reclamatei, cererea de acordare a concediului de odihnă formulată de petiționară la data de 15 iunie 2022 pentru intervalul 11 iulie – 10 august 2022 a fost depusă fără a se indica persoana care va prelua atribuțiile de serviciu în timpul concediului de odihnă, deși această mențiune era obligatorie conform precizărilor de mai sus.
- 45.** Partea reclamată susține că a încercat să găsească un înlocuitor al petentei care să preia atribuțiile de serviciu ale acesteia în perioada efectuării concediului de odihnă, operațiune deloc ușoară întrucât în mod sistematic colegii au refuzat, motivat de faptul că lucrările nu pot fi identificate întrucât documentele nu sunt puse în ordine, iar accesul la calculator este îngreunat, precum și din cauza lipsei prelungite a acesteia, timp în care colegii au întocmit lucrările petentei.
- 46.** În aceste condiții, în ședința Serviciului de Cooperare Internațională în Materie Penală care a avut loc la data de 05.07.2022, reclamata susține că a pus în discuție și problema înlocuirii petentei pe perioada concediului de odihnă. După cum rezultă din conținutul procesului verbal, colegii au reclamat problemele întâmpinate în instrumentarea lucrărilor petentei, fapt care a generat nemulțumirea acestora. Într-un final, dl. consilier L.D. s-a oferit să preia lucrările petentei, context în care concediul de odihnă a fost acordat.
- 47.** Concluzionând, partea reclamată susține că nesemnarea cererii de concediu chiar în ziua înregistrării nu a fost determinată de o faptă de discriminare, ci de demersurile întreprinse în vederea identificării unei persoane care să preia atribuțiile de serviciu, cu toate că o astfel de obligație îi revenea petentei.

48. Prin urmare, partea reclamată susține că nu suntem în prezența unui tratament diferențiat aplicat petentei, din toate acțiunile acesteia rezultând contrariul și anume faptul că dorește să i se aplice un tratament preferențial față de colegii săi, în sensul acordării concediului de odihnă chiar în ziua formulării unei astfel de solicitări și chiar în condițiile în care nu a menționat persoana care să-i preia atribuțiile de serviciu, astfel cum procedează toți colegii din cadrul Serviciului de Cooperare Judiciară Internațională în Materie Penală, conform dispozițiilor regulamentare.

49. Partea reclamată anexează înscrisuri.

50. Prin adresa nr. 5536/09.08.2022, partea reclamată a făcut completări și a menționat că magistraților și personalului asimilat magistraților nu le sunt aplicabile prevederile Codului Muncii, ci legea privind statutul magistraților, regulamentul de organizare și funcționare al Ministerului Justiției sau, după caz, regulamentul de ordine interioară a instanțelor și parchetelor, precum și Ordinele Ministrului Justiției.

51. Totodată, reclamata susține că, având în vedere obiectul activității, este necesar ca în tot cursul anului să se asigure o prezență la serviciu a cel puțin 50% din personal, pentru ca activitatea să se poată desfășura în bune condiții.

52. Prin uzanță, în principal, la începutul anului, reclamata susține că fiecare persoană trebuie să informeze conducerea direcției cu privire la perioada în care urmează să efectueze concediul de odihnă în anul respectiv. În perioada pandemiei, aceste comunicări nu s-au făcut deoarece o parte din personal a desfășurat activitatea în regim de telemuncă, între 1 și 3 zile pe săptămână.

53. În consecință, conform reclamatei, petenta, care din martie 2020 până în decembrie 2021 a desfășurat activitatea doar în regim de telemuncă, nu a comunicat la începutul anului perioada în care dorește să efectueze concediul de odihnă, astfel încât să se poată asigura prezența continuă la serviciu a cel puțin jumătate din personal.

54. Prin adresa nr. 6010/01.09.2022, partea reclamată susține că nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și că petentei nu i-a fost aplicat un tratament diferențiat bazat pe criteriile menționate în textul de lege enunțat și nu i s-a îngădit sau limitat dreptul la concediul de odihnă, ci doar i s-a solicitat să respecte regulile aplicabile tuturor salariaților.

55. Reclamata precizează că petentei i-a fost aprobată cererea de concediu de odihnă pentru o perioadă de 23 de zile, cerere formulată la data de 15 iunie 2022. Aprobarea cererii nu i-a fost comunicată chiar în ziua înregistrării acesteia, întrucât au fost întreprinse demersuri în vederea identificării unei persoane care să preia atribuțiile de serviciu.

56. În privința criteriului de discriminare invocat de petentă prin notele scrise, reclamata susține că acesta este descris în linii generale, fără a particulariza în concret. Mai mult, din toate probele administrate în cauză, reclamata susține că reiese faptul că petentei i-au fost recunoscute și respectate toate drepturile la fel ca și celorlalți salariați.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

57. Prevederile legislative și jurisprudența relevantă în prezenta cauză

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.”

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. 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.”

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(1) 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, apartenența 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

58. 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”*.

59. 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

60. 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.

61. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

62. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”*.

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

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod

diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

64. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare ca urmare a faptului că partea reclamată a refuzat să îi acorde petentei concediul de odihnă solicitat.

65. Colegiul director ia act de susținerile petentei conform cărora a fost discriminată din cauza faptului că soțul său este cetățean italian și ea deține, de asemenea, dublă cetățenie. Totodată, petenta indică și un alt posibil criteriu de discriminare, respectiv faptul că a fost bolnavă și a beneficiat de concediu medical.

66. În prezenta cauză, contrar aserțiunilor petentei, nu se poate reține existența unui tratament diferențiat al petentei în raport de celelalte persoane aflate în situații similare.

67. Raportul de discriminare presupune existența a cel puțin două persoane care sunt titularii unui drept subiectiv identic, însă unaia îi este restrâns, înlăturat exercițiul lui în baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege.

68. Prin urmare, reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și faptele reclamate.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (**lipsă raport de cauzalitate între criteriu și faptă**);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Motivat și redactat: A.D.

Data redactării: 23.04.2024

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.