



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 148 din 29.04.2025

**Dosar nr.: 286/2024**

**Petiția nr.: 3757/15.04.2024**

**Petent(ă): .....**

**Reclamat(ă): .....**- în continuare R1

**Ministerul Sănătății- în continuare R2**

**Obiect:** petenta, angajată a părții reclamate R2, reclamă o posibilă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă săvârșită de către partea reclamată R1, colega acesteia și totodată reclamă pasivitatea angajatorului cu privire la aspectele sesizate.

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

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1. ...., cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor de procedură la cabinet de avocat ....., Neagu& Asociații cu sediul în Mun. București str. Căderea Bastiliei nr. 41, sector 1.

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

2. .... cu adresa de corespondență în comunicarea actelor de procedură la sediul Ministerului Sănătății din Mun. București str. Cristian Popișteanu nr. 1-3, sector 1.

3. Ministerul Sănătății cu adresa de corespondență în comunicarea actelor de procedură în Mun. București str. Cristian Popișteanu nr. 1-3, sector 1.

#### **II. Citarea părților**

4. Prin adresa nr. 3757/26.04.2024, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, a solicitat petentei să completeze petiția conform art. 11 alin. (1) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024, cu indicarea criteriului care stă la baza discriminării.

5. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-au emis adresele înregistrate sub nr. 3757/26.04.2024, prin care a fost citată petenta și adresele înregistrate sub nr. 4186/26.04.2024, prin care au fost citate părțile reclamate, pentru data de 17.06.2024, dată la care s-a prezentat doar petenta însoțită de avocat.

5.Procedură legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

## Susținerea petentei

6. Prin petiția nr. 3757/15.04.2024, petenta, având funcția de șef birou-Birou Avizare interministerială, reclamă comportamentul abuziv, continuu și sistematic al părții reclamate R1, colega de serviciu cu acesta, constând în agresiuni verbale repetate, intimidare, marginalizare și izolare profesională, generând un mediu ostil de lucru, fiindu-i afectată nu doar performanța la locul de muncă, dar și starea de bine, mentală și emoțională.
7. Petenta precizează că unul dintre incidentele cele mai grave a avut loc în data de 23.02.2023, când în cadrul unei întâlniri de lucru, a fost ținta unor remarci depreciative și umilitoare din partea părții reclamate R1, comentariile au fost făcute în fața colegilor de serviciu, fiind extrem de deranjante și jignitoare, ceea ce a agravat și mai mult impactul asupra reputației acesteia și a stimei profesionale. Menționează că incidentul a fost parțial înregistrat de sistemele de supraveghere ale instituției.
8. Arată că a solicitat angajatorului înregistrările pentru a putea utiliza aceste dovezi în cadrul unei eventuale proceduri disciplinare sau juridice, dar nu i-au fost puse la dispoziție.
9. Precizează că a solicitat intervenția instituției, evidențiind nevoia urgentă de acțiune și claritate în privința comportamentelor inacceptabile la care a fost supusă. Toate solicitările au fost adresate în scris instituției, dar nu a fost luată nicio măsură împotriva părții reclamate R1, în vederea stopării comportamentului abuziv.
10. Menționează că în contextul unei lipse evidente de răspuns și acțiune din partea instituției, comportamentul părții reclamate R1, nu doar că a persistat, dar, alarmant, a devenit din ce în ce mai agresiv, inițial caracterizat printr-o serie de injurii verbale și jigniri.
11. Petenta în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei.
12. Petenta depune completări la petiția inițială, înregistrate sub nr. 4841/23.05.2024, în care precizează criteriul care stă la baza discriminării și anume "hărțuirea subsemnatei prin abuz verbal și fizic".
13. Arată că acțiunile de hărțuire au început încă din anul 2020, an în care a fost numită în funcția de secretar general al MS, ulterior exercitării acestei funcții de către partea reclamată R1. Comportamentul agresiv a continuat și în anul 2021 și continuă și în prezent fiind materializat sub forma insultelor, criticilor, amenințărilor, excluderilor și defavorizărilor, exprimate și în prezența altor persoane apropiate.
14. Precizează că reprezentanții legali ai MS, în tot acest interval (2020-2024) nu au acordat atenție sporită celor semnalate de acesta, atât în scris cât și verbal, aspect confirmat și de faptul că nu a identificat nicio măsură adecvată pentru a preveni și combate orice formă de hărțuire morală la locul de muncă.
15. Arată că în perioada menționată, cât și în prezent funcțiile deținute atât de petentă cât și de partea reclamată R1, sunt funcții publice comparabile, funcții publice de conducere sau după caz, funcții publice aparținând înalților funcționari publici.
16. Petenta depune la dosarul cauzei note scrise, înregistrate sub nr. 6601/23.07.2024, în care precizează că faptele de hărțuire morală la locul de muncă au un caracter continuu și că excepția prescripției invocată de către părțile reclamate nu are relevanță în prezenta cauză.

17. Arată că limbajul agresiv, brutal, inadecvat și injuriile aduse acesteia i-au creat un mediu de lucru intimidant, dar și o atmosferă ostilă, degradantă și ofensivă.

18. Precizează că părțile reclamate în punctele de vedere depuse la dosarul cauzei, nu neagă faptele și acuzele aduse și se mulțumesc doar să invoce anumite tertipuri pentru a descalifica prezenta petiție.

19. Precizează că un astfel de comportament poate fi extrem de greu de dovedit, întrucât se manifestă aparent subtil și insidios, fiind adesea dificil de identificat în stadiile sale incipiente, partea reclamată R1 uzând de puterea și funcția deținută pentru a crea oricui intervine în comportamentul ei abuziv, un mediu intimidant, o atmosferă ostilă, degradantă și ofensivă la adresa acestora.

### **Susținerile părții reclamate**

20. Partea reclamată R1 depune la dosarul cauzei punct de vedere înregistrat sub nr. 5234/05.06.2024, în care invocă excepția tardivității, singura faptă menționată în petiție ca fiind ipotetic săvârșită este datată 23.02.2023, ori petiția a fost înregistrată pe rolul CNCD în data de 15.04.2024, după expirarea termenului de un an.

21. Arată că între aceasta și petentă nu există o legătură de subordonare ierarhică, întrucât ambele activează în departamente diferite.

22. Menționează că în ceea ce privește pretinsa hărțuire morală, din susținerile petentei de ordin general nu rezultă caracterul sistematic al hărțuirii, petenta menționând un singur eveniment petrecut în data de 23.02.2023. Fără existența caracterului sistematic, consideră că nu există hărțuire morală la locul de muncă. Dacă ar fi existat acte de hărțuire morală, petenta avea posibilitatea să uzeze de prevederile art. 2 alin. (5<sup>4</sup>) din OG nr. 137/2000 republicată, modificată și completată. În cauza de față, prin petiție nu este semnalată nicio faptă care să se încadreze în prevederile art. 2 alin. (5<sup>3</sup>) din OG nr. 137/2000 republicată.

23. Arată faptul că prin HG nr. 970/2023 a fost aprobată Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, art. 7 alin. (1) din acest act normativ prevede aspectele sub care presupusa victimă a hărțuirii morale la locul de muncă are posibilitatea să depună sesizare sau plângere, petenta nu a făcut dovada niciunei acțiuni agresive concrete care să se încadreze în cele patru aspecte prevăzute de art. 7 alin. (1) din Metodologie, care prin repetare să conducă în timp la pretinsa stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă.

24. Precizează că petenta nici nu afirmă și nici nu dovedește elemente de fapt care au ca 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. De altfel, pe tot cuprinsul petiției se folosesc termeni generali în încercarea de a imprima unui singur eveniment menționat caracterul sistematic. În cauza de față consideră că nu se poate reține o diferențiere de tratament a petentei față de vreunul dintre colegii acesteia, fapt care este de esența discriminării, nefiind indicat

nici un criteriu de diferențiere care să aducă atingere vreunui drept sau unui interes legitim al petentei.

**25.** Partea reclamată R1 depune punct de vedere în completare, înregistrat sub nr. 6493/19.07.2024, în care precizează că în toată această perioadă a ocupat o funcție de conducere inferioară celei ocupate de petentă, funcție care în anumite perioade a presupus relații de subordonare față de petentă.

**26.** Arată că primul demers, de care a luat la cunoștință, concretizat printr-un document, a fost o solicitare a petentei adresată ministrului sănătății și secretarului general al ministerului abia în data de 22.02.2023, în condițiile în care petenta susține că presupusul comportament intimidant, ostil, degradant și ofensiv” a început în anul 2020 . Astfel, petenta nu a întreprins nici un demers legal timp de 3 ani, perioadă în care a ocupat funcții de conducere superioare celei ocupate de către sine, iar începând cu anul 2023 a formulat o serie de notificări, somații și plângeri adresate conducerii ministerului, fără a formula niciodată însă singurul demers legal care, potrivit art. 2 alin.(5<sup>4</sup>) din OG nr. 137/2000 republicată, modificată și completată și al Codului administrativ putea să ofere angajatorului posibilitatea derulării unei proceduri de cercetare disciplinară și eventual aplicării unei sancțiuni, respectiv sesizarea, în condițiile legii, a comisiei de disciplină din cadrul MS. Împrejurarea că petenta nu cunoștea prevederile legale nu poate fi luată în calcul având în vedere pregătirea juridică a petentei, precum și pregătirea necesară ocupării de către aceasta a unor funcții din categoria înalților funcționari publici.

**27.** Partea reclamată R2 depune punct de vedere la dosarul cauzei, înregistrat sub nr. 5185/04.06.2024, în care invocă excepția tardivității, singura faptă menționată în petiție ca fiind ipotetic săvârșită este datată 23.02.2023, ori petiția a fost înregistrată pe rolul CNCD în data de 15.04.2024, după expirarea termenului de un an.

**28.** Arată că poziționarea petentei și a părții reclamate R1 în structura ierarhică a MS, nu există o relație de subordonare ierarhică și nu sunt nici comparabile din punct de vedere ierarhic. În ceea ce privește pretinsa hărțuire morală, din susținerile petentei de ordin general nu rezultă caracterul sistematic al hărțuirii, petenta menționând un singur eveniment petrecut în data de 23.02.2023. Fără existența caracterului sistematic, consideră că nu există hărțuire morală la locul de muncă.

**29.** Menționează că pentru existența unei fapte de discriminare trebuie stabilit dacă există un tratament diferențiat al petentei în raport cu alte persoane, dacă acest tratament este influențat de unul dintre criteriile indicate de lege sau de un alt criteriu analog, dacă se identifică un drept al persoanei vătămate, iar în final dacă lipsește în cauză un scop legitim justificativ pentru această diferență de tratament. Or, petenta nici nu afirmă și nici nu dovedește elemente de fapt care au ca 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.

**30.** Precizează că în ceea ce privește criticile petentei referitoare la faptul că plângerea acesteia nu a fost redirecționată către Comisia de disciplină, menționează că în conformitate cu Modelul de Ghid - anexă la HG nr. 970/2023, în cadrul instituției/angajatorului se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a

dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**31.** Arată că sesizarea Comisiei de disciplină trebuie să întrunească elemente de fapt și de drept concrete, din susținerile petentei, solicitarea nr. 3853/23.02.2023 conține un element cu privire la investigarea pretinselor incidentelor de hărțuire săvârșite de către partea reclamată R1, precum și un element privind accesul la înregistrările care ar dovedi unele comportamente.

**32.** Partea reclamată R2 depune la dosarul cauzei punct de vedere, în completare înregistrat sub nr. 5915/03.07.2024, în care precizează faptul că toate pretinsele fapte reclamate de petentă, nu au fost sesizate comisiei de disciplină din cadrul MS, în condițiile și termenele prevăzute de Codul administrativ și prin acesta a pus MS în imposibilitatea cercetării, prin Comisia de Disciplină, a presupuselor fapte care ar fi putut constitui abateri disciplinare.

**33.** Partea reclamată R2, depune la dosarul cauzei concluzii scrise, înregistrate sub nr. 7743/27.08.2024, în care menține cele precizate anterior, precizând faptul că lipsa sesizării comisiei de disciplină pentru eventualele abateri disciplinare ale părții reclamate R1 nu poate fi imputată MS pentru atragerea vreunei sancțiuni.

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

##### **Cadrul legal aplicabil**

**34.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **✓ Constituția României**

###### **Art. 1**

*„(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**

*„(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. 16 – Egalitatea în drepturi**

*„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

*(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”*

###### **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii**



„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

**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.”

✓ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

**Art. 14 - Interzicerea discriminării**

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată<sup>2</sup>**

**Art. 2**

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

(...)

(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.

(5<sup>1</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu

*raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:*

a) *conduită ostilă sau nedorită;*

b) *comentarii verbale;*

c) *acțiuni sau gesturi.*

*(5<sup>2</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”*

**35.** În fapt, se reține că petenta, angajată a părții reclamate R2, reclamă o posibilă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă săvârșită de către partea reclamată R1, colega acesteia și totodată reclamă pasivitatea angajatorului cu privire la aspectele sesizate.

**36.** Colegiul Director urmează să respingă excepția de tardivitate invocată de către părțile reclamate în punctele de vedere depuse la dosarul cauzei, întrucât faptele reclamate constau în acte de hărțuire morală la locul de muncă manifestate în mod continuu și repetat, ceea ce califică situația drept una cu caracter prelungit în timp.

**37.** În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

**38.** În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că petenta, angajată a părții reclamate R2, reclamă o posibilă faptă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă săvârșită de către partea reclamată R1, colega acesteia și totodată reclamă pasivitatea angajatorului cu privire la aspectele sesizate.

**39.** Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de hărțuire morală, fapte probate la nivel de certitudine, potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 „în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

**40.** Din sesizarea petentei, nu rezultă caracterul sistematic al hărțuirii, petenta menționând un singur eveniment în data de 23.02.2023, folosind termeni generali, astfel, Colegiul director ia act de faptul că petenta nu a întreprins niciun demers legal în vederea sesizării Comisiei de disciplină a M.S., care să cuprindă elementele obligatorii prevăzute de art. 27 din Codul Administrativ, pentru ca angajatorul să rețină în posibilitatea probării faptelor, răspunderea administrativ-disciplinară a funcționarului public.

**41.** Colegiul director, reține faptul că la dosarul cauzei nu există un material probator, care să evidențieze conturarea presupuselor fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, iar din susținerile părților și a contextului general în care a avut loc presupusele fapte, nu rezultă indicii suficiente care să justifice existența unui comportament de hărțuire morală la locul de muncă. Comportamentele reclamate și neprobate de către petentă, chiar dacă pot fi percepute ca fiind tensionate sau conflictuale, nu ating gardul de gravitate necesar pentru a constitui o formă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă sancționabilă.

**42.** Tot din analiza susținerilor părților, Colegiul director reține faptul că nu rezultă că presupusul abuz verbal ar fi fost determinat de unul dintre criteriile prevăzute de către legiuitor, în lipsa unei legături directe între comportamentul reclamat și un motiv discriminatoriu, reglementat de lege, faptele reclamate nu pot fi analizate prin prisma discriminării și a hărțuirii morale la locul de muncă.

**43.** În consecință, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații anologice, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

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.** Respingerea excepției de tardivitate invocată de către părțile reclamate în punctele de vedere depuse la dosarul cauzei;
- 2.** Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, conform art. 2 alin. (1) alin. (5) și (5<sup>1</sup>) din O.G. 137/2000, republicat, (lipsă probe);
- 3.** 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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC - Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**MOȚA MARIA - Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**Redactată și motivată: M.A.**

**Data redactării: 09.05.2025**

**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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.