



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 216 din 11.06.2025

Dosar nr.: 21/2023

Petiția nr.: 354/17.01.2023

Petent:

**Părți reclamate: 1. Fundația Crawford House
2.**

Obiect: petentul sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de către părțile reclamate în calitate de angajator, prin aplicarea unor sancțiuni disciplinare, neîndeplinirea unor clauze contractuale, neacordarea unor drepturi salariale, măsuri de restrângere a atribuțiilor și excludere din anumite activități, urmate de concedierea sa.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1., cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Cabinet de Avocat L.Ș.L, cu sediul în mun. București, șos. Colentina, nr. 16, bl. B1, et. 9, apt. 73, sector 2.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. **Fundația Crawford House**, prin reprezentant legal, cu sediul în mun. București, str. Zăgazului nr. 4E, sc. B, parter, apt. B4, camera 3, Sector 1 (în continuare R1).

3., președinte al Fundației Crawford House, cu sediul în mun. București, str. Zăgazului nr. 4E, sc. B, parter, apt. B4, camera 3, Sector 1 (în continuare R2).

II. Citarea părților

4. 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 citațiile nr. 354/06.03.2023, respectiv nr. 1821/06.03.2023, prin care au fost citați petentul și părțile reclamate pentru data de 27.03.2023, orele 10:30, dată la care părțile au fost prezente prin avocați.

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 3261/03.05.2023, petentul și părțile reclamate au fost citați pentru data de 22.05.2023, orele 11:00, dată la care părțile au fost prezente prin avocați.

II. Susținerile părților

Sușinerile petentului

- 6.** Prin petiția nr. 354/17.01.2023, petentul, cetățean britanic, angajat în funcția de director al unității de învățământ la B.S.B., aparținând părții reclamate R1, sesizează prin avocat ales, posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de către părțile reclamate în calitate de angajator, prin aplicarea unor sancțiuni disciplinare, neîndeplinirea unor clauze contractuale și neacordarea unor drepturi salariale.
- 7.** Petentul precizează faptul că partea reclamată R1, inclusiv școala al cărei director este, sunt conduse de un consiliul director format din partea reclamată R2, în calitate de Președinte și de fiii acesteia, respectiv domnul și domnul
- 8.** Precizează că prin contractul individual de muncă nr. 705/12.08.2021, părțile au agreeat ca petentul să exercite funcția de director al B.S.B. în perioada 16.08.2021 - 15.08.2024.
- 9.** Arată că pentru a ocupa această funcție, împreună cu familia sa (soție și doi copii minori) au plecat de la Doha College din Qatar, unde ocupa un post asemănător, și s-au mutat în România pentru a începe colaborarea cu Fundația. În acest sens, angajatorul l-a sprijinit pentru închirierea unei locuințe, i-a pus la dispoziție un autoturism de serviciu, i-a oferit burse de studiu pentru cei doi copii minori în cadrul unității de învățământ angajatoare, în vederea continuării studiilor, i-au oferit soției un loc de muncă în cadrul Fundației, fiind încheiat cu aceasta Contractul Individual de Muncă pe perioadă determinată nr. 703/11.08.2021.
- 10.** Astfel, consideră că el și familia sa se află într-o poziție de dependență și vulnerabilitate față de Fundație, conducerea acesteia din urma dispunând de mecanismele necesare pentru a abuza de poziția de putere în care se află.
- 11.** Precizează că datorită experienței sale, în perioada ulterioară angajării la partea reclamată R1, a avut rezultate foarte bune comparativ cu perioada de dinaintea angajării sale.
- 12.** Arată că în pofida carierei impecabile și a rezultatelor excelente obținute în cadrul B.S.B., începând cu luna Iulie 2022, conducerea Fundației a înțeles să inițieze o veritabilă „campanie de hărțuire” împotriva sa, urmărind astfel să îl forțeze să părăsească în mod voluntar funcția ocupată.
- 13.** În continuarea petiției precizează o serie de împrejurări, pe care le consideră acțiuni de hărțuire inițiate de părțile reclamate împotriva sa.
- 14.** Precizează ca primul act de hărțuire a fost refuzul de acordare a bonusului anual la care era îndreptățit în baza contractului de muncă, astfel, deși a avut rezultate excepționale, stabilite prin evaluarea conducerii pentru anul școlar 2021-2022, conducerea Fundației a înțeles să conteste dreptul său la bonusul anual, reproșându-i faptul că solicitarea acestuia nu corespunde așteptărilor conducerii, iar ca urmare a presiunilor Fundației, a renunțat la acest bonus anual, în speranța că relația cu Fundația se va îmbunătăți, însă lucrurile s-au înrăutățit.
- 15.** Petentul invocă drept act de hărțuire, excluderea contactului direct cu președintele fundației. Precizează că partea reclamată R2 a demarat o veritabilă campanie de excludere a sa, refuzându-i orice contact unul-la-unul cu reprezentanții conducerii, contrar recomandărilor COBIS. Astfel, în condiții normale, petentul și partea reclamată R2 aveau întâlniri unul-la-unul în fiecare săptămână, aceasta având o agendă și o minută, însă aceste

întâlniri au fost reorganizate, astfel încât să permită și participarea Directorilor Școlilor Primară și Secundară din cadrul B.S.B., cu scopul de a evita orice contact unul-la-unul cu petentul, care în ochii conducerii a devenit „indezirabil” și care trebuie „eliminat”. Arată că ulterior, conducerea Fundației l-a exclus de la aceste întâlniri, acestea fiind organizate doar cu participarea Președintelui și a Directorilor Școlilor Primară și Secundară din cadrul B.S.B.

16. Petentul invocă de asemenea, evaluarea sa clandestină de către angajator. Precizează că conducerea Fundației a inițiat o campanie de evaluare a angajaților sub denumirea „În cine aveți încredere?”, prin rețeaua de socializare Whatsapp, folosind aplicația Survey Monkey, campanie ce s-a desfășurat pe parcursul zilelor de sâmbătă și duminică, el nefiind inclus. Precizează că a aflat despre această activitate de la colegi, iar în urma solicitării de explicații din partea părții reclamate R2, aceasta doar l-a întrebat cum a aflat, fără să îi ofere explicații. Consideră că această acțiune este una de hărțuire, întrucât are rolul de a denigra reputația sa în rândul colegilor săi și de a-l umili în mod public în cadrul B.S.B.

17. Petentul precizează ca o altă etapă a acțiunii hărțuitoare a reclamatelor la adresa sa, respectiv patru decizii de sancționare disciplinară a acestuia, toate cu sancțiunea avertismentului scris, aceasta fiind singura sancțiune pentru care Codul Muncii nu prevede obligația efectuării cercetării disciplinare prealabile. Indică astfel decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 442/08.12.2022 emisă de angajator, prin care s-a decis aplicarea sancțiunii avertismentului scris, decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare din data de 30.12.2022, emisă de angajator exclusiv în limba engleză, prin care s-a decis aplicarea sancțiunii avertismentului scris, decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 1/05.01.2023, emisă de angajator, prin care s-a decis aplicarea sancțiunii avertismentului scris și decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 2/05.01.2023 emisă de angajator, prin care s-a decis aplicarea sancțiunii avertismentului scris.

18. Petentul precizează că fiecare dintre aceste decizii de sancționare, a fost contestată în fața instanțelor competente pentru motive de nelegalitate, atât la nivel de procedură, cât și la nivel de fond, prin cererea de chemare în judecată din 07.01.2023 înregistrată sub nr. 39/93/2023 pe rolul Tribunalului Ilfov.

19. Petentul consideră că sancțiunile disciplinare au un rol dublu, pe de o parte, au un efect distructiv asupra reputației sale, fiindu-i aproape imposibil să mai aplice pentru un post asemănător, pe de altă parte, au rolul de a pune presiune asupra sa, și de a oferi Fundației un mecanism prin care să îl forțeze să demisioneze sau să înceteze CIM prin acordul părților, lucru pe care Fundația l-a încercat, furnizându-i un draft de acord de încetare a CIM prin acordul părților. Mai arată că după aplicarea Deciziei de sancționare nr. 442/2022, domnul, în calitate de reprezentant al Fundației, a avut o discuție în particular cu el, ocazie cu care i s-a adus la cunoștință faptul că există riscul concedierii acestuia, prin folosirea tehnicii „*trei avertismente scrise, urmate de concediere*”, dar și că există posibilitatea radierii Deciziei 442/2022 din dosarul personal, dacă decide să plece de bunăvoie, fiindu-i oferit un model de acord de încetare a contractului de muncă prin acordul părților.

20. Petentul precizează ca act material al acțiunii hărțuitoare a angajatorului, decizia de a nu prelungi Contractul Individual de Muncă al soției sale. Consideră că pentru a-și demonstra poziția de putere și pentru a confirma hărțuirea, Fundația a decis să nu-i mai prelungească contractul de muncă al soției sale, aceasta fiind notificată în data de

12.12.2022 cu privire la faptul că nu i se va prelungi colaborarea cu Fundația, astfel, acesteia îi încetează contractul de muncă la data de 23.08.2023, deși petentul mai avea contract cu Fundația până în data de 15.08.2024.

21. Petentul precizează ca act de hărțuire și limitarea atribuțiilor sale în cadrul școlii pe care o conduce, precum și expunerea sa în relația cu ceilalți angajați, colaboratori, precum și părinți ai copiilor înscriși la cursurile școlii. În acest sens precizează că a fost anunțat că i se va restrânge biroul personal, prin plasarea unui alt angajat în anexa biroului său, aceasta fiind încă una dintre practicile de hărțuire folosite de Fundație și în trecut, fapt confirmat de decizia unuia dintre foștii directori ai B.S.B. de a pleca „de bună-voie” de la conducerea școlii, după ce a realizat că biroul său fizic a fost mutat, fără consultare, pe perioada în care se afla în afara orelor de program.

22. Menționează și o excludere din activitățile importante pentru B.S.B. Astfel, în calitate de director al B.S.B., este responsabil cu managementul activităților importante ale școlii, însă nu mai este consultat cu privire la aceste activități și nu îi mai este trimisă nicio informare în acest sens, punându-l astfel în situația de a nu își putea îndeplini cu succes atribuțiile de serviciu. Menționează că în data de 30.12.2022, conducerea Fundației i-a solicitat să prezinte raportul lunar de activitate către președinte, aferent lunii decembrie, după ce i s-au aplicat două decizii de sancționare disciplinară. Arată că în mod normal, aceste rapoarte erau solicitate de Coordonatorul de Proiect OMC la începutul lunii în curs, pentru luna anterioară, însă Fundația i-a solicitat acest raport chiar la finalul anului pentru luna în curs, în încercarea de a pune presiune suplimentară pe acesta, dar și pentru a identifica motive pentru aplicarea unor alte sancțiuni disciplinare.

23. Precizează că i s-a interzis să mai participe în activitățile publice ale B.S.B., deși acesta este unul dintre rolurile sale, în calitate de director. Fundația i-a interzis să participe la mesajul video adresat părinților și colaboratorilor școlii cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, fiind exclus de pe felicitările de Crăciun adresate părinților și colaboratorilor școlii, i s-a refuzat solicitarea de a participa la un eveniment caritabil organizat de „Casa Ioana” la Gara de Nord, a fost exclus din rolul de prieten al B.S.B. (Friends of BSB), rol exercitat în mod istoric de director, menit să asigure o bună relație între părinți și școală.

24. Petentul precizează un alt act de hărțuire, reprezentat de modificarea responsabilităților de raportare. Astfel, conducerea Fundației a decis să modifice modul de raportare, petentul fiind obligat să publice calendarul său săptămânal cu reprezentanții consiliului director al Fundației, iar la ședințele săptămânale privind organizarea activității B.S.B. va participa și un membru al conducerii, iar angajații au fost informați că urmează a li se modifica fișa postului, cu precizarea că refuzul de a semna noua fișă a postului în prezența a doi martori, se va consemna în scris.

25. Petentul consideră că comportamentul abuziv al părților reclamate față de acesta, s-a manifestat nu doar prin deciziile de aplicare a sancțiunii disciplinare, ci și prin restrângerea atribuțiilor, limitarea contactului cu managementul, eliminarea sa din viața publică a B.S.B., încercarea de denigrare în relația cu ceilalți salariați.

26. Consideră că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 2 alin. (5¹) și alin. (5²), precum și art. 26 din OG nr. 137/2000, republicată și solicită constatarea faptei de hărțuire, aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții reclamate să publice în mass-media, un rezumat al hotărârii.

27. Petentul, depune în susținerea petiției următoarele înscrisuri : Contractul Individual de Muncă pe perioadă determinată nr. 705/12.08.2021, Procesul-verbal de predare-primire din 16.08.2021, Corespondența purtată în limba engleză între părți în perioada 23-25 August 2022 cu privire la evaluarea petentului, raportul 360 de evaluare a petentului, în limba engleză, extras de pe pagina de internet a B.S.B. privind raportul I.S.I., în limba engleză, scrisoare de recomandare emisă de COBIS în 15.01.2023, *în limba engleză*, Decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 442/08.12.2022, Decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare din data de 30.12.2022, în limba engleză, Decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 1/05.01.2023, Decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. 2/05.01.2023, Cererea de chemare în judecată din 07.01.2023, corespondența purtată în limba engleză între parti în perioada 23-25 August 2022 cu privire la evaluarea petentului, raportul 360 de evaluare a petentului, în limba engleză, Raportul ISI cu privire la unitatea școlară, în limba engleză, extras de pe pagina de internet a B.S.B. privind raportul ISI, în limba engleză, corespondența privind comunicarea Deciziei 442/2022, în limba engleză, model de acord de încetare a CIM prin acordul părților, notificare din data de 12.12.2022 cu privire la încetarea CIM al soției petentului, corespondența privind restrângerea biroului petentului, în limba engleză, corespondența privind modificarea fișei postului petentului, în limba engleză.

28. Petentul depune note scrise la dosarul cauzei, document înregistrat sub nr. 2397/27.03.2023 în care, precizând prevederile OG nr. 137/2000 referitoare la faptele de hărțuire morală la locul de muncă, arată că în cazul de față, calitatea de subiect activ o are președintele Fundației (partea reclamată R2), aceasta fiind persoana care săvârșește fapta de hărțuire morală, în calitate de superior direct al său, faptele reclamate și enunțate în petiție au fost săvârșite în legătură cu raporturile de muncă, faptele părții reclamate R2 având drept scop și efect lezarea drepturilor sau demnității petentului, prin refuzul de acordare a bonusului anual, excluderea contactului direct, limitarea atribuțiilor petentului, excluderea din activitățile importante și din viața publică a unității de învățământ, precum și prin evaluarea clandestină a sa i-au fost afectate atât drepturile, în calitate de angajat, cât și demnitatea acestuia; un alt efect fiind reprezentat de compromiterea viitorului profesional al petentului, prin aplicarea celor patru avertismente scrise.

29. Arată că Fundația a acționat cu încălcarea legii în ceea ce privește deciziile de sancționare disciplinare a sa, întrucât în privința uneia dintre acestea, a emis Decizia nr. 131/16.03.2023, privind revocarea Deciziei de sancționare din 30.12.2022. Partea reclamată R2 l-a sancționat disciplinar, fără a ține cont de prevederile legale aplicabile, după care a venit să își recunoască abuzul, în speranța că nu va fi sancționat pentru acesta.

30. Arată că partea reclamată R2 a înțeles să își intensifice atacul împotriva sa, emițând în acest sens preavizul nr. 55/09.02.2023 de concediere individuală, ca urmare a reorganizării activității unității angajatoare și, ulterior, decizia de încetare a contractului individual de muncă, prin concediere individuală din motive ce nu țin de persoana salariatului. Consideră ca această concediere reprezintă, demersul final al unui angajator abuziv care dorește să „pedepsească” un angajat ce a înțeles să se apere prin folosirea mijloacelor legale.

31. Precizează că înțelege faptul că excede competențelor CNCD să dispună cu privire la legalitatea acestor documente, însa le supune atenției pentru a avea o mai bună înțelegere asupra comportamentului abuziv al părții reclamate R2, care este dispusă să aplice măsuri aflate la limita legalității pentru a scăpa de angajații indezirabili.

32. Consideră că decizia de încetare a raporturilor de muncă reprezintă încă o faptă de hărțuire morală.

33. Petentul atașează notelor scrise corespondența cu angajatorul din data de 16.03.2023, în limba engleză, preavizul nr. 55/09.02.2023 și Decizia nr. 10/09.03.2023, privind concedierea petentului.

34. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 3854/22.05.2023, prin care combate apărările formulate de către părțile reclamate prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei.

35. Petentul face unele precizări cu privire la cele 4 sancțiuni disciplinare aplicate de angajator, astfel subliniază lipsa unei cronologii între fapte și sancțiuni, Fundația a emis cele patru avertismente scrise în intervalul decembrie 2022 - ianuarie 2023, însă unele se referă la fapte din septembrie și octombrie 2022; nerespectarea propriilor proceduri, Fundația a prevăzut în Regulamentul intern faptul că procedura cercetării disciplinare prealabile se aplică în cazul tuturor sancțiunilor disciplinare, fără excepție, însă în cazul petentului a emis cele patru decizii fără a respecta propriile proceduri, deși practica în materie este în sensul ca procedura cercetării disciplinare trebuie urmată pentru orice tip de sancțiune dacă este prevăzută în Regulamentul intern; aplicarea abuzivă a legislației, modul de utilizare a mecanismului prevăzut de Codul muncii cu privire la avertismentul scris confirmă abuzul făcut de Fundație, întrucât aplică sancțiunea tocmai pentru a pune presiune pe angajat și nu cu intenția de a sancționa un posibil comportament neconform.

36. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 4436/14.06.2023, prin care, având în vedere aspectele prezentate de către părțile reclamate prin punctele de Vedere și notele scrise depuse la dosarul cauzei, consideră utilă delimitarea dintre faptele de hărțuire la care a fost supus de către conducerea Fundației și deciziile de sancționare disciplinară și ulterior de concediere prin desființarea postului, pentru că scopul prezentului demers nu este ca CNCD să se pronunțe cu privire la legalitatea și/sau temeinicia sancțiunilor, acestea fiind supuse controlului instanțelor de judecată.

37. Respinge susținerea potrivit căreia Președintele Fundației nu ar putea avea calitatea de subiect activ al faptelor de hărțuire morală pentru că nu este angajat în cadrul părții reclamate R1. Consideră că acesta este cel care deține puterea în cadrul B.S.B., se face vinovat de atacurile și amenințările la adresa sa, materializate atât prin fapte ce țin de relațiile de serviciu și de activitățile profesionale în cadrul B.S.B., cât și prin aplicarea de sancțiuni disciplinare, inclusiv prin concedierea petentului.

38. Consideră că sancțiunile disciplinare nu au fost aplicate în baza principiului buneicredințe, reglementat de art. 8 alin. (1) din Codul Muncii, ci au fost aplicate cu scopul enunțat chiar de avocatul Fundației la termenul din 23.05.2023: „*patru avertismente și concediere*”. În realitate, Fundația se folosește de avertismentele scrise, pe de o parte, pentru a afecta reputația petentului, fiindu-i dificil să mai aplice pentru alte posturi asemănătoare, și pe de altă parte, pentru a pregăti terenul în vederea înlăturării din cadrul B.S.B.

Susținerile părților reclamate

39. Ambele părți reclamate au formulat și înaintat la dosarul cauzei punctul de vedere comun înregistrat sub nr. 2414/27.03.2023, prin intermediul căruia se prezintă forma juridică a părții reclamate R1, care patronează unitatea de învățământ B.S.B., cât și obiectul de activitate al acesteia.

40. Arată că până la data formulării punctului de vedere, petentul nu a exprimat în vreun mod niciuna dintre nemulțumirile sale din petiție, nu au primit altă comunicare de la Tribunal cu privire la atacarea în instanță a avertismentelor primite în decembrie 2022.

41. Părțile reclamate susțin că întreaga petiție este o minciună de la început până la sfârșit, fiind prezentată relația de muncă desfășurată în condiții normale, ca pe o corvoadă și o oprimare cu care a fost nevoit să lupte în condiții inegale și de discriminare.

42. Arată că încă de la prezentarea situației de fapt, petentul încearcă să inducă în eroare Consiliul, sugerând o falsă poziție de dependență a sa și familiei sale față de Fundație, sugerând faptul că aceasta avea posibilitatea de a abuza de poziția de putere față de acesta.

43. Prezentând modalitatea de angajare a petentului în cadrul unității de învățământ, a soției acestuia, pachetul salarial oferit acestuia, incluzând și autoturism de serviciu și burse de studii pentru copii acestuia, arată că acestea sunt de fapt relații contractuale intervenite între cele două părți, oferite anterior și altor angajați, aceste facilități oferite neavând scopul de a crea o stare de dependență a petentului față de angajator.

44. În ceea ce privește afirmațiile petentului cu privire la rezultatele foarte bune obținute de unitatea de învățământ de la momentul angajării sale, părțile reclamate arată că școala a avut rezultate foarte bune și înainte de angajarea acestuia, iar creșterea numărului elevilor pentru anul 2021-2022 s-a datorat activității desfășurate de Departamentul de admitere, structură cu competențe speciale privind creșterea numărului de elevi înscriși, cât și creșterii reputației școlii datorită gestionării eficiente a activității educaționale din perioada pandemiei.

45. În ceea ce privește refuzul de acordare a bonusului anual la care este îndreptățit petentul în baza CIM, părțile reclamate resping această acuzație, atașând o serie de documente în limba engleză, reprezentând corespondență între petent și conducerea Fundației cu privire la bonusul anual, prezentând totodată un șir de evenimente privind erori de specificare în documentele societății privind bonusul anual al petentului, arătând că deși nu s-a specificat în contractul de muncă, salariul înscris în contract conținea în realitate și bonusul anual.

46. Arată că decizia de renunțare la bonusul anual a aparținut în totalitate petentului, nefiind o consecință a eventualelor presiuni făcute de conducerea Fundației, aspect confirmat de mail-ul trimis de către acesta conducerii la data de 21.11.2022.

47. Precizează că presupusa campanie de hărțuire împotriva petentului, demarată de către angajator, este contrazisă chiar de petent, exemplificând conversația electronică purtată de acesta cu partea reclamată R2 în data de 21.11.2022, în care acesta multumește pentru tot sprijinul acordat în perioada respectivă, afirmând că se simte foarte susținut în cadrul BSB și că este în aceeași măsură ajutat și îndrumat.

48. Cu privire la afirmațiile petentului că pretinsele fapte de hărțuire au avut ca scop forțarea acestuia să părăsească în mod voluntar funcția ocupată, arată că susținerea petentului este contrazisă de o serie de conversații electronice purtate între acesta și partea reclamată R2,

cu privire la plecarea acestuia din cadrul Fundației. Astfel, la data de 23.12.2022, petentul comunicând părții reclamate R2 un email prin care îi aduce la cunoștință o serie de condiții pentru încetarea relațiilor contractuale, ca urmare a discuției avute cu domnul, la solicitarea petentului. Acesta nu a făcut nicio ofertă formală sau angajantă din partea Fundației, ci doar i-a prezentat un model de acord privind încetarea raporturilor contractuale în mod amiabil, pe care petentul i le solicitase, iar partea reclamată R2 i-a explicat petentului faptul că nu se dorește încetarea contractului de muncă a petentului. Consideră astfel că petentul a solicitat această discuție pentru a obține un „exit elegant”.

49. Arată că ulterior acestui moment, în luna ianuarie 2023, petentul a avut o discuție verbală cu fostul director BSB, domnul (*Email din data de 31.01.2023*) în care i-a comunicat acestuia faptul că încă este interesat în a găsi o ieșire elegantă din relația cu BSB și că nu dorește ca degradarea relației sale cu BSB să dăuneze într-un final școlii, sugerând că ar putea lua legătura cu COBIS și ISI în defavoarea BSB. Petentul este cel care a aratat interes în încetarea raporturilor contractuale cu partea reclamată R1, solicitând întâlniri cu reprezentanții cu privire la aceste aspecte, ca într-un final să ajungă să susțină exact contrariul prin petiția depusă la CNCD.

50. Cu privire la excluderea contactului petentului cu partea reclamată R2, arată că într-adevăr, la început, partea reclamată R2 avea întâlniri unul-la-unul cu petentul, însă s-a ajuns la concluzia că aceste întâlniri nu sunt eficiente sau productive, întrucât petentul nu pune în aplicare aspectele stabilite cu partea reclamată R2. Deși această situație a fost creată din culpa petentului, partea reclamată R2 a încercat să găsească o soluție optimă pentru ambele părți, fără a-l muștra, ori de a-l acuza de ceva pe sau de a-l pune într-o situație stânjenitoare, hotărând ca la aceste întâlniri să participe mai multe persoane, cum ar fi directorii școlilor primare și secundare, precum și o persoană care să consemneze aspectele discutate și cele stabilite, tocmai pentru a exista o evidență și transparență a sarcinilor trasate fiecăruia dintre participanți. Mai mult de atât, în anul școlar în curs, la aceste întâlniri participau chiar și directorii adjuncți, tocmai pentru a avea parte de contribuția a cât mai multor persoane care au cunoștință de activitatea școlii și care pot ajuta la îmbunătățirea acesteia.

51. Precizează că petentul nu a fost exclus de la nicio întâlnire săptămânală, care a avut loc între directori și partea reclamată R2. Petentul a fost de acord ca aceste întâlniri să aibă loc în formula propusă, neavând nicio obiecțiune de făcut. Consideră că nu este clar pe ce se bazează petentul când susține că a devenit ”indezirabil” și că trebuie ”eliminat”, întrucât nu a existat nicio aluzie din partea conducerii BSB în ceea ce îl privește.

52. În ceea ce privește pretinsa evaluare clandestină a petentului, părțile reclamate arată că această evaluare nu a fost una clandestină, ci a fost vorba despre o evaluare în care au fost implicați toți directorii, la care a participat inclusiv partea reclamată R2, tocmai pentru a vedea dacă există încredere reciprocă între membrii BSB, ca echipă. Evaluarea a reprezentat unul dintre exercițiile recomandate de către consilierul școlii, în vederea solidificării relațiilor dintre membrii BSB, nicidecum o acțiune de hărțuire și denigrare a petentului. Evaluarea a fost trimisă în weekend, pentru că în timpul săptămânii aceștia au alte atribuții și sarcini de îndeplinit.

53. Arată că susținerea petentului potrivit căreia colegii săi i-au adus la cunoștință evaluarea și rezultatul acesteia este o minciună, contrazisă de email-ul transmis de partea reclamată R2 la data de 09.11.2022, prin care îi aduce la cunoștință graficul sondajului echipelor cu

privire la evaluare, iar petentul răspunde la acest email, prin care mulțumește pentru aducerea la cunoștință a acestui aspect, nicidecum nu reclamă un caracter clandestin al acestei evaluări.

54. În ceea ce privește sancțiunile disciplinare aplicate petentului, părțile reclamate susțin că toate cele patru decizii de sancționare disciplinară a acestuia au fost mai mult decât întemeiate, întrucât acesta a încălcat în mai multe rânduri dispozițiile Regulamentului intern al părții reclamate R1, regulament pe care acesta și-a sumat că îl va respecta prin semnare, la data de 13.08.2021.

55. Precizează că susținerea petentului potrivit căreia a avut o discuție cu domnul A.A., care face parte din conducerea Fundației, acesta aducându-i la cunoștință posibilitatea concedierii acestuia prin folosirea tehnicii "trei avertismente scrise, urmate de concediere", forțându-l pe acesta să plece de bună-voie, nu are niciun fundament, întrucât întâlnirea a avut loc ca urmare a solicitării petentului, care dorea retragerea avertismentelor.

56. În ceea ce privește desfacerea contractului de muncă al soției petentului, părțile reclamate arată faptul că, contractul individual de muncă nr. 703/11.08.2021 a fost încheiat pe durată determinată, respectiv pentru perioada 23.08.2021-22.08.2023, legislația muncii lăsând în astfel de cazuri, la aprecierea angajatorului oportunitatea continuării relațiilor contractuale, susținerea petentului potrivit căreia decizia de a nu prelungi contractul individual de muncă al soției acestuia reprezintă o dovadă de hărțuire a acestuia, este lipsită de fundament logic.

57. Părțile reclamate resping și acuzațiile privind pretinsa limitare a atribuțiilor petentului în cadrul școlii. În ceea ce privește pretinsa restrângere a biroului personal, arată că în cadrul BSB nu există noțiunea de "birou personal", spațiul individual de lucru putând fi schimbat sau mutat în funcție de necesitățile curente. Petentul ocupa un birou care avea alăturată o altă cameră, numită "*Mission Control Room*", folosită de partea reclamată R2 la organizarea unor ședințe, iar petentul, fără a avea acordul conducerii și-a atribuit-o din proprie inițiativă. Camera respectivă a fost adaptată pentru a putea fi folosită ca birou și atribuită unei colege care nu avea spațiu de lucru. Aceste modificări au fost anunțate de conducerea FCH persoanelor interesate sau afectate, întrucât era necesar ca aceste aspecte să fie aduse la cunoștința colectivului BSB pentru a le putea implementa.

58. Cu privire la pretinsa excludere a petentului din activitățile importante pentru BSB, precizează faptul ca petentul, în calitate de director al BSB, este responsabil de activitatea școlii doar din punct de vedere academic, nu și din punct de vedere al comunicării sau publicității, de celelalte aspecte importante ocupându-se partea reclamată R2.

59. Precizează că părțile reclamate nu au cunoștință despre solicitarea la care se referă petentul cu privire la prezentarea raportului aferent lunii decembrie în cursul aceleiași luni și nici care ar fi legătura dintre îndeplinirea sarcinilor de serviciu, cum ar fi transmiterea raportului lunar de activitate, cu emiterea deciziilor de sancționare, acestea fiind date ca urmare a sesizărilor colegilor și încălcărilor săvârșite, nu ca urmare a raportului.

60. Cu privire la pretinsa excludere din viața publică a BSB, referitor la evenimentul caritabil organizat de "Casa Ioana", susținerea petentului potrivit căreia i s-a refuzat cererea de acordare de timp liber în ultimul moment, acesta fiind pus într-o situație penibilă față de colegii săi și de organizatorii evenimentului, este contrazisă de email-ul transmis de către partea reclamată R2 la data de 14.12.2022, prin care i se aduce la cunoștință faptul că

cererea de a părăsi școala, adăugată la data de 13.12.2022, ora 21:24 PM a fost respinsă. Nu respingerea cererii a survenit în ultimul moment, ci petentul a transmis cererea târziu, cu o zi înaintea evenimentului, respingerea cererii nu a fost arbitrară, ci una temeinic justificată și motivată, întrucât evenimentul era susținut de directorul Școlii Secundare, acesta participând în mod direct, nefiind necesar și eficient ca la eveniment să participe petentul, din moment ce școala era deja reprezentată de un director.

61. Cu privire la mesajul video adresat părinților și colaboratorilor BSB și la felicitările transmise cu ocazia Crăciunului, precizează că la nivelul BSB nu este o regulă generală cu privire la astfel de mesaje, ci în fiecare an se adoptă noi strategii și apar modificări, tocmai pentru a nu exista o rutină iar strategia din anul respectiv a fost ca BSB să promoveze mesaje cu toți directorii, deoarece se urmărește o expunere echitabilă a acestora, iar directorul BSB a fost primul, acesta înregistrând video mesajul de *Bun-venit* în colectivul BSB.

62. Cu privire la pretinsa excludere din programul FBSB (Friends of BSB), precizează faptul că petentul nu a fost exclus din cadrul acestui program, care este coordonat de un manager, care la rândul lui se află sub coordonarea directorului BSB și îi raporta acestuia, dar nu este vorba despre un rol exercitat în mod istoric de către Director, ci despre o persoană aflată sub coordonarea acestuia. Cu toate că petentul susține că a fost exclus din cadrul acestui program, se poate observa faptul că partea reclamată R2 îi transmite că FBSB este coordonat chiar de petent, iar faptul că alte persoane din cadrul BSB s-au ocupat de activitățile derulate în cadrul programului la acel moment, s-a datorat demisiei inopinate a persoanei responsabile, astfel încercându-se sprijinirea petentului și a activității sale.

63. În ceea ce privește modificarea responsabilităților de raportare de către petent, părțile reclamate susțin că fișa postului petentului, semnată inițial de către acesta, a fost rătăcită în condiții necunoscute, a fost redactată alta, cu care însă petentul nu a fost de acord și nu a semnat-o, pe motiv că ar conține schimbări semnificative rolului său, care ar trebui inserate într-o anexă la contractul de muncă. Arată că deși angajatorul a dat dovadă de bunăvoință și a efectuat modificările la noua fișă a postului, solicitate de către petent, acesta nu a semnat-o.

64. Părțile reclamate atașează punctului de vedere drept probatoriu, un număr de 26 anexe cu înscrisuri, după cum urmează: e-mail din data de 22.10.2020 în limba engleză; proces-verbal predare autoturism din 16.08.2021; înștiințare acordare bursă din 10.09.2022; raport ISI din februarie 2018 în limba engleză; istoric editare formular SEF în limba engleză; extras din contractul încheiat între FCH și societatea B.P. SRL în limba engleză; politica de admitere în limba engleză; corespondență e-mail din perioada octombrie-noiembrie 2022 cu privire la bonusul anual în limba engleză; e-mail din data de 04.12.2020 în limba engleză; e-mail din data de 18.12.2020 în limba engleză; corespondență e-mail din luna decembrie 2022 cu privire la încetarea relațiilor contractuale, în limba engleză; e-mail din data de 31.02.2023 în limba engleză; lista întâlnirilor săptămânale în perioada septembrie 2022-ianuarie 2023; e-mail din data de 20.08.2022 în limba engleză; graficul sondajului pentru cei evaluați și dovada transmiterii acestora în limba engleză; e-mail din data de 09.11.2022 în limba engleză; dovada comunicării RI către petent în limba engleză; contract individual de muncă nr. 703/11.08.2021; corespondență e-mail din perioada 07-08.12.2022 în limba engleză; fișa postului directorului școlii; e-mail din data de 29.11.2022 în limba engleză; e-

mail din data de 14.12.2022 în limba engleză; cerere de a părăsi școala din aplicația Colorful; felicitarea de Crăciun; corespondență e-mail din luna ianuarie 2023 cu privire la FBSF în limba engleză; corespondență e-mail din perioada ianuarie-februarie 2023 cu privire la fișa postului în limba engleză;

65. Părțile reclamante depun la dosarul cauzei note de ședință, document înregistrat sub nr. 3855/22.05.2023, prin care solicită ca motivele prezentate în conținutul petiției, la punctele 1-6 să fie analizate separat de deciziile de sancționare și decizia de concediere. Consideră că petentul, cu rea credință le amestecă și le prezintă ca fiind o finalizare a unei „*veritabile campanii de hărțuire a angajatului*”. Consideră că analiza acestor decizii sunt de competența instanței de judecată, aceasta fiind singura în măsură a se pronunța asupra legalității acestora.

66. Consideră că motivele petiției, enumerate la punctele 1-6, prin care petentul prezintă ca așa anume acțiuni de hărțuire vin din partea angajatorului, partea reclamată R1, nu se circumscriu definiției hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzută în OG 137/2000 la art. 2 alin (5¹) și (5²), respectiv nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege referitoare atât la subiectul activ, la scopul hărțuirii și efectele acesteia. Subiectul activ al hărțuirii este prevăzut de către legiuitor în mod limitativ, acesta putând fi un alt angajat care este superiorul ierarhic al angajatului hărțuit, un subaltern sau un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, iar hărțuirea se face 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. Consideră că președintele fundației nu poate fi asimilat unui angajat, toată activitatea acestuia desfășurându-se în calitate de organ de administrare al persoanei juridice, FCH.

67. Consideră că prin apărările formulate, susținute de înscrisurile depuse, a probat lipsa scopului hărțuirii deși, petentul doar a afirmat la modul general, fără să-și arate/probeze care sunt, în concret, drepturile ce i-au fost afectate în calitate de angajat și cum i-a fost lezată demnitatea.

68. Părțile reclamante depun la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 4420/13.05.2023, prin care solicită să se constate că în cauză nu sunt întrunite condițiile vreunei fapte de discriminare, prevăzute de art. 2, alin. (1) din OG. nr. 137/2000.

69. Consideră că în cauză nu există nicio faptă de hărțuire din partea reclamaților, nu există nici un efect, ci există doar un ego excesiv al petentului, care nu concepe că persoana/personalitatea lui poate fi sancționată nici măcar cu avertisment, aspect care rezultă din insistența cu care a încercat să negocieze cu președintele și cu vicepreședintele fundației revocarea acestor avertismente, cât și din menționarea și dezbateră insistență pe marginea acestora, atât prin petiție cât și prin concluzii.

70. Părțile reclamante combat precizările petentului cu privire la aspectele de nelegalitate în ceea ce privește cele patru sancțiuni disciplinare. Arată că toate faptele petentului au fost sancționabile conform Regulamentului intern al FCH, regulament de care petentul a luat la cunoștință, cele patru decizii de sancționare disciplinară fiind emise în baza art. 248 alin. 1 lit. a), art. 250 și art. 251 alin. 1 din Codul Muncii pentru motive întemeiate, respectiv pentru încălcarea de către petent a dispozițiilor Regulamentului Intern al FCH, a Procesului-verbal de predare-primire autoturism din data de 16.08.2021 în care se menționează în mod expres interdicția înstrăinării către terțe persoane.

71. Arată că una dintre cele patru decizii de avertisment a fost anulată, motivul anulării, fiind de ordin procedural, nu că nu ar fi existat fapta, ci pentru că la redactarea deciziei nu au fost respectate condițiile formale de validitate impuse de Codul muncii.

72. Sunt combătute totodată și remarcile petentului privind lipsa unei cronologii între fapte și sancțiuni și că Fundația nu-și respectă propriile proceduri, respectiv că aplică în mod abuziv legislația cu privire la avertismentul scris.

73. Părțile reclamate arată totodată că, deși dispozițiile legale în vigoare nu impun acordarea unor compensații financiare pentru situația desființării de posturi în temeiul art. 65 din Codul Muncii, partea reclamată R1 a decis să acorde petentului o compensație financiară în valoare totală de 47.005 lei, reprezentând suma echivalentă a unui salariu de bază, pe care a achitat-o acestuia la data de 07.04.2023, în perioada preavizului de la 10.02.2023 și până la 09.03.2023, i-a acordat petentului dreptul de a absenta de la locul de muncă în vederea identificării unei noi oportunități lucrative, motiv pentru care petentul, la scurt timp după plecarea de la FCH, a și început activitatea în cadrul altei unități de învățământ.

IV. Cadrul legal aplicabil

21. 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. ”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

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”.*

(5¹) *”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 gesture”.*

(5²) *”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”.*

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

74. În fapt, se reține că petentul, cetățean britanic, angajat în funcția de director în cadrul unității de învățământ la B.S.B., aparținând părții reclamate R1, sesizează posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, săvârșite de către părțile reclamate în calitate de angajator, respectiv președinte societate angajatoare, prin aplicarea a patru sancțiuni disciplinare, refuzul prelungirii contractului individual de muncă al soției petentului, încetarea unilaterală a contractului de muncă al petentului, neîndeplinirea unor clauze contractuale, neacordarea unor drepturi salariale, cât și acte succesive de hărțuire morală la locul de muncă, materializate prin excluderea contactului direct cu președintele angajatorului, evaluarea sa clandestină, limitarea atribuțiilor și excluderea sa din cadrul unor activități ale unității de învățământ.

75. În drept, coroborat cu actul 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 primă 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.

76. În ceea ce privește capetele de cerere privind legalitatea modalității de aplicare de către angajator, a celor patru sancțiuni disciplinare cu avertisment scris, aplicate petentului prin deciziile nr. 442/08.12.2022, nr. 1/05.01.2023, nr. 2/05.01.2023 și decizia fără număr din data de 30.12.2022, Decizia nr. 10.09.03.2023 de încetare a contractului individual de muncă, prin concediere individuală a petentului, din motive ce nu țin de persoana salariatului, decizia de a nu prelungi Contractul Individual de Muncă al soției sale, cât și eventuala neacordare a bonusurilor prevăzute în contractul individual de muncă, reprezintă în fapt acte materiale ale unui conflict de muncă, competentă în soluționarea acestuia fiind instanța civilă de judecată. Astfel cum reiese din susținerile petentului, acesta a chemat în judecată angajatorul pentru verificarea legalității și anularea celor patru sancțiuni disciplinare.

77. Petentul a sesizat totodată și săvârșirea de către părțile reclamate a mai multor acțiuni care, în opinia acestuia, reprezintă fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Petentul a precizat faptul că ulterior conflictului cauzat de faptul că a încredințat autorurismul de serviciu soției sale, partea reclamată R2 i-ar fi refuzat orice contact unul-la-unul, cum obișnuia anterior, și a dispus evaluarea sa "*clandestină*" prin acțiunea "*în cine aveți încredere?*", limitarea atribuțiilor sale în cadrul instituției de învățământ, acțiune materializată prin restrângerea biroului personal, excluderea din activitățile importante ale școlii, excluderea din viața publică a școlii, cât și modificarea responsabilităților de raportare.

78. Colegiul director apreciază că probele sunt elemente de fapt care sunt esențiale în susținerea existenței unei fapte de discriminare/hărțuire morală la locul de muncă.

79. În vederea îndeplinirii obligației ce îi revine conform art. 20, alin. (6) din OG. Nr. 137/2000, republicată, respectiv prezentarea faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, petentul a depus la dosarul cauzei drept probatoriu, o serie de înscrisuri, reprezentând corespondența purtată cu diferiți factori de conducere din cadrul părții reclamate R1 privitor la actele sesizate, cât și o serie de comunicări sau publicări pe site-ul oficial al instituției, toate documentele fiind însă redactate în limba engleză, netraduse în limba română.

80. De asemenea, în vederea îndeplinirii obligațiilor ce le revin conform prevederilor aceluiași articol din actul normativ menționat mai sus, părțile reclamate au depus la dosarul cauzei, conform principiului inversării sarcinii probei, o serie de documente redactate de asemenea, doar în limba engleză.

81. Colegiul director a analizat punctual apărările formulate de părțile reclamate prin punctele de vedere și notele scrise depuse la dosarul cauzei, cu privire la fiecare act material invocat de către petent ca fiind fapte de hărțuire morală la locul de muncă, respectiv justificările acestora cu privire la întreprinderea fiecărui act sau comportament și, prin prisma imposibilității interpretării înscrisurilor redactate în altă limbă decât limba română, constată că în cauză nu sunt probe concludente, suficiente și temeinice, care să releve un comportament al celor două părți reclamate, care să poată fi încadrat drept discriminatoriu sau hărțuitor la adresa petentului, mai mult decât conflictul de muncă evident, existent între părți.

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. Aspectele semnalate de petent cu privire la legalitatea aplicării celor patru sancțiuni disciplinare, decizia de a nu prelungi contractual individual de muncă al soției petentului și desfacerea contractului individual de muncă al petentului, nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.
2. În ceea ce privește actele de hărțuire morală la locul de muncă, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. (1), (5), (5¹) și (5²) din O.G. 137/2000, republicată (lipsă probe concludente);
3. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Redactată și motivată: R.D.

Data redactării: 23.06.2025

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.