



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 271 din 10.07.2024

Dosar nr: 441/2022

Petiția nr: 4740/07.07.2022

Petent:

Reclamat: Societatea Națională a Apelor Minerale SA (Reclamat 1), (Reclamat 2)

Obiect: petentul reclamă faptul că nu i s-a acordat niciun stimulent financiar din cota de 20% care, conform contractului colectiv de muncă, se distribuia de directorul general al companiei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Națională a Apelor Minerale SA cu sediul în București, Sector 1, Str. Scărlătescu nr. 15

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Națională a Apelor Minerale SA cu sediul în București, Sector 1, Str. Scărlătescu nr. 15 și domiciliul procesual ales din București, Sector 6, Calea Plevnei nr. 137C (noul sediu al companiei)

II. Procedura de citare a părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 4740/17.08.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 5648/17.08.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 20.09.2022 (filele 102-103 la dosar).

6. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, la data de 31.08.2022 și a comunicat acordul său privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 106 -145 la dosar).

7. Punctul de vedere al părților reclamate a fost comunicat petentului în ședința de audieri din data de 20.09.2022, prin semnătură de primire.

8. Petentul a formulat oral apărările în raport de punctul de vedere comunicat în ședința de audieri și a comunicat la dosar note/concluzii scrise însoțite de înscrisuri.

9. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului



10. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare angajat al companiei în funcția de Șef departament planificare proiecte investiții, fiind promovat fără perioadă de probă, prin atribuirea funcției în urma unui proces de reorganizare ce a avut loc în luna decembrie 2020.

11. În urma preluării funcției, petentul a solicitat șefilor departamentelor financiar și achiziții să i se pună la dispoziție planurile și listele de investiții și achiziții începând cu anul 2016 și, deși a primit un aviz pozitiv la solicitarea sa, aceasta nu s-a realizat, petentul făcând o documentare personală în acest sens. Observând mai multe achiziții care ridicau suspiciuni de fraudare și delapidare, petentul a considerat de cuviință să cerceteze acest aspect și să îl aducă la cunoștința directorului general pentru a verifica dacă această suspiciune este întemeiată și, deoarece cei doi șefi de departamente nu i-au putut oferi un răspuns cu privire la problema învedereată, petentul a solicitat o întrevedere cu directorul general al companiei.

12. În cadrul întâlnirii, directorul general i-a comunicat petentului că acesta se va ocupa de proiecte în timp ce de investiții se va ocupa șeful serviciului achiziții împreună cu șeful serviciului financiar. Petentul apreciază că planurile și listele solicitate îi erau necesare pentru a dezvolta o strategie cu privire la investițiile prioritare și fără aceste planuri și liste de investiții activitatea lui este îngrădită și limitată și pe de altă parte prejudiciată, fapt ce ar putea duce ori la imposibilitatea de a-și desfășura activitatea ori la desfășurarea unei activități în mod greșit, făcând anumite proiecte sau investiții care nu sunt necesare.

13. Petentul apreciază că faptele directorului general îl vizează în mod direct într-o manieră care aduce atingere demnității în muncă întrucât i se îngreunează activitatea ca șef departament deoarece, având în vedere necunoașterea nevoilor societății, acesta ar putea să facă investiții și planuri care să prejudicieze societatea, fapt care ar atrage o răspundere a lui.

14. În continuarea expunerii, petentul consideră că prin acțiunile relatate, s-a urmărit de către directorul general ca o scoatere în evidență a inactivității petentului în calitate de șef și, implicit, a departamentului nou creat. În acest sens, petentul reclamă faptele repetate ale acestuia asupra lui, respectiv:

15. Neacordarea de stimulente financiare în raport de alți angajați. În luna iulie 2021 au fost repartizate către salariații societății stimulente financiare ca parte a profitului realizat de societate în anul 2020 iar petentul, deși este angajat al companiei din anul 2020 și a venit în fiecare zi la birou desfășurându-și activitatea la companie în plină pandemie, nu a primit niciun stimulent financiar din cota de 20% distribuită de către directorul general, conform contractului colectiv de muncă. Se menționează că în acea perioadă petentul ocupa postul de consilier al directorului general și a fost permanent la serviciu pentru a asigura procedurile și nevoile curente de funcționare ale companiei, neavând posibilitatea ca în anul 2020 să efectueze concediul de odihnă. Petentul apreciază că alocarea sumelor din procentul de 20% a fost una total discreționară, ce a vizat persoana și nu activitatea realizată de persoana în cauză în folosul companiei.

16. În data de 20.12.2021 au fost alocate sub formă de prime salariale către angajații companiei, sume bănești reprezentând prime din acumulările de rezervă la fondul de salarii, modul de distribuire fiind același ca cel descris la acordarea primelor din profitul societății, petentului fiindu-i acordat ca stimulent financiar doar suma rezultată din procentul de 80% ce este distribuit în mod egal către toți salariații, fără a beneficia de stimulentele acordate de directorul general din procentul de 20%. Petentul arată că a fost



prezent, pe cheltuiala proprie, în diferite locuri la mai multe întâlniri având drept scop observarea autorităților finanțatoare în domeniile pe care se axează fondurile europene, acestea fiind prezentate și în rapoartele de activitate, observându-se în mod cert vizarea directă a lui de către directorul general care a creat o discriminare deoarece petentul, cu toată activitatea lui a primit minimul de stimulent posibil în condițiile în care un angajat cu studii medii a primit de 3 ori mai mult decât el.

17. De asemenea, petentul arată că în luna decembrie 2020 a primit o sumă de bani din veniturile la fondul de salarii ca și fond premial și a fost avansat pe postul de șef al departamentului nou creat, ceea ce denotă faptul că atât bonificația cât și avansarea au avut ca temei performanțele lui la locul de muncă. Cu toate acestea, în luna iunie 2021, când s-a împărțit profitul societății pe anul 2020, petentul a fost exclus, prin neacordarea niciunei sume de bani, acesta simțindu-se marginalizat și discriminat, având senzația că toate eforturile lui și munca depusă nu au fost deloc apreciate.

18. Petentul arată că în anul 2021 nu s-a făcut pentru angajații care dețineau o funcție de conducere a unei structuri funcționale, nicio evaluare, astfel încât sumele au fost acordate persoanelor în mod discreționar de către directorul general, fără a ține cont de regulile stabilite în Regulamentul intern al companiei.

19. Totodată, petentul consideră că i-a fost îngrădit dreptul la telemuncă în raport de ceilalți angajați deoarece, directorul general, fără a ține cont de categoria de risc în care se afla petentul, nu a aprobat programarea de telemuncă a acestuia. Astfel, până la data de 01.02.2022, petentul și-a desfășurat activitatea în regim de telemuncă având și prezența fizică la locul de muncă aproximativ 2-3 zile din 5 zile lucrătoare după care, începând cu data de 18.01.2022, conform dispozițiilor directorului general, fără niciun fel de explicație sau argument la solicitările petentului, acestuia nu i s-a permis desfășurarea activității în regim de telemuncă decât în zilele impuse de director, respectiv 2-3 zile pe lună.

Deși petentul i-a adus la cunoștința directorului general faptul că suferă de astm și este în categoria de risc, i s-a solicitat să dovedească faptul că suferă de acea boală și, după primirea notificării în vederea dovedirii și susținerii diagnosticului medical, petentul a pus la dispoziție adeverința medicală a medicului de familie, care nu a fost luată în considerare pentru acceptarea programului de telemuncă. Petentul a încunoștințat DSU, în urma controlului aplicându-se sancțiuni pentru neregulile depistate cu privire la legislația în vigoare și la măsurile sanitare care nu erau respectate de către conducerea companiei iar în cursul lunii martie-aprilie, petentul a fost amenințat că riscă să fie sancționat disciplinar dacă mai insistă cu respectarea măsurilor anti Covid și cu privire la aprobarea desfășurării activității în regim de telemuncă.

20. În concluzie, petentul apreciază că faptele descrise constituie fapte de discriminare la adresa lui și solicită admiterea petiției, cu sancționarea părții reclamate. Prin toate acțiunile indicate, societatea, prin directorul general, în loc să asigure un climat de desfășurare a activității bazat pe principiul bunei credințe, a facilitat și a creat un climat ostil de lucru și a încălcat toate principiile ocrotite de dispozițiile legale.

21. În susținerea plângerii sale, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: adeverința medicală, corespondența cu conducerea societății, adeverințe, programări ale activității în regim de telemuncă, decizii, note interne, sesizări către DSU și ITM București și răspunsurile la aceste sesizări, solicitări ale conducerii, extras din contractul colectiv de

muncă, procedura de evaluare, fișe de evaluare, Regulamentul de organizare și funcționare al companiei, Regulamentul intern, politica GDPR (filele 12-101 la dosar).

22. În susținerea celor menționate în petiție, în ședința de audieri din data de 20.09.2022, petentul a declarat următoarele: această situație a început în luna decembrie 2020, când petentul a refuzat semnarea unor documente considerând că este ilegal, sens în care există și un dosar penal pe rolul Parchetului. Cu privire la caietele de sarcini pe care trebuia să le fundamenteze, acesta a apreciat că sunt ilegale fiind sesizată instanța în acest sens.

Potentul reiterează cele menționate anterior în petiție cu privire la neacordarea stimulentele salariale pentru performanță, arătând că toată situația a culminat odată cu solicitarea acordării zilelor de telemuncă, care i-au fost refuzate fără un motiv întemeiat.

23. În concluzie, petentul consideră că a fost discriminat la locul de muncă, fiind în mod cert dezavantajat în mod nejustificat și fiind supus unui tratament injust.

24. În notele scrise comunicate la dosar, petentul reiterează cele menționate anterior în petiție și menționează următoarele cu privire la punctul de vedere al părții reclamate:

25. Funcția de consilier director general nu poate fi considerată o funcție operațională și în niciun document organizatoric nu sunt reglementate sau descrise funcțiile operaționale care să facă parte din categoria managementului operațional. Din înscrisurile depuse de angajator rezultă fără echivoc faptul că procentul de 20% prima din profit a fost acordată salariaților în mod preferențial și neechitabil față de anii precedenți.

26. Cu privire la susținerile privind neprezentarea către conducerea societății a unor propuneri de strategii privind investițiile prioritare, petentul arată că s-a aflat în imposibilitatea întreprinderii acestei acțiuni motivat de faptul că nu i s-au pus la dispoziție, la data solicitării, și nici nu a avut acces la planurile și listele de investiții, considerând că prin această acțiune de constrângere, i s-au îngrădit pe de-o parte dreptul la muncă, iar pe de altă parte, i s-a îngreunat situația ca șef departament deoarece, având în vedere necunoașterea nevoilor societății, ar fi putut să facă investiții și planuri care să prejudicieze societatea, fapt care ar fi atras răspunderea lui.

27. În continuarea expunerii, petentul combate amănunțit, pe fiecare punct în parte al prezentării punctului de vedere al reclamatei, relatând activități atât din cadrul companiei cât și individuale, în calitate de angajat în cadrul companiei.

28. În concluzie, petentul consideră că este supus unor fapte de discriminare, prin acțiunile directorului general beneficiind de un tratament preferențial și această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă, nerespectându-se astfel principiul egalității.

Susținerile părții reclamate

29. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în care, referitor la cele menționate mai exact afirmațiile privind neacordarea de stimulente financiare în raport cu alți angajați, reclamate consideră că acestea sunt eronate deoarece aceste stimulente s-au distribuit în baza unor criterii convenite de comun acord cu reprezentanții salariaților aleși în cadrul ședinței Adunării generale a angajaților din data de 14.10.2020.

30. Astfel, s-a încheiat un Protocol la data de 13.07.2021 în vederea acordării de stimulente salariaților conform art. 138 lit. b din Contractul colectiv de muncă 2020-2021 și, în baza criteriilor convenite, petentul a beneficiat de o sumă brută de 1340 lei din procentul de 80% din cuantumul stimulentele reprezentând participarea salariaților la



profitul aferent anului 2020. Procentul de 20% aflat la dispoziția directorului general a fost acordat salariaților din departamentele operaționale ale societății iar funcția ocupată de petent în anul 2020 nu poate fi considerată ca fiind o funcție operațională.

31. Tot la fel, acordarea stimulentei în luna decembrie 2021 a avut la bază aceleași criterii stabilite cu reprezentanții salariaților, realizat în baza Protocolului înregistrat la data de 17.12.2021, petentul beneficiind de suma de 1750 lei brut. Procentul de 20% aflat la dispoziția directorului general a fost acordat, în conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă, salariaților care au înregistrat rezultate deosebite în activitate, au desfășurat activități suplimentare sau au avut inițiative concretizate cu îmbunătățirea activității proprii sau a structurii funcționale în care activează, pentru acordarea primelor sau stimulentei nefiind utilizat drept criteriu evaluarea performanțelor profesionale individuale. În anul 2021 petentul a totalizat 98 de zile de activitate în regim de telemuncă, adică în peste 70% din activitate a avut calitatea de telesalariat fără a avea rezultate deosebite sau inițiative de îmbunătățire a structurii pe care o coordonează.

32. Referitor la discuțiile purtate de petent cu șefii de departamente pe marginea planurilor și listelor de investiții și achiziții începând cu anul 2016, reclamata arată că nu poate preciza o poziție deoarece nu a participat la aceste discuții însă decizia ca investițiile să fie gestionate de cei doi șefi de departamente a avut la bază experiența profesională și vechimea în societate a acestora și nu a urmărit evidențierea inactivității petentului sau a structurii coordonate de acesta. La solicitarea scrisă a petentului de a i se pune la dispoziție planurile de investiții și proiectele programelor de achiziții publice aferente anilor 2016-2022, conducerea societății i-a indicat unde pot fi consultate și a dispus structurii responsabile să disponibilizeze o persoană care să-i ofere asistență acestuia însă petentul nu a prezentat conducerii nicio propunere sau draft al strategiei cu privire la investițiile prioritare.

33. În ceea ce privește afirmația petentului privind îngrădirea dreptului său la telemuncă în raport cu ceilalți angajați, partea reclamată consideră că aceasta este eronată și vădit intenționată cu scopul de a discredita societatea și directorul general. Astfel, se arată că în anul 2021, petentul a fost singurul șef de structură funcțională care a totalizat 98 de zile de activitate în regim de telemuncă în timp ce niciunul din ceilalți șefi de structuri funcționale nu au desfășurat activitate în regim de telemuncă, toți fiind prezenți fizic la sediul societății sau desfășurând activitate în regim de telemuncă sub 5 zile/an. Pentru cele 98 de zile de activitate desfășurată în regim de telemuncă, petentul nu a transmis prin mijloace electronice începutul și sfârșitul activității în regim de telemuncă, așa cu, era stipulat în decizia directorului general din data de 17.11.2020, iar la pontajul aferent lunii ianuarie 2022 sunt atașate comunicările petentului de început a activității în regim de telemuncă dar nu și cele de final pentru a se putea aprecia respectarea celor 8 ore de muncă, așa cum se dispune prin decizie. Urmare a disfuncționalităților înregistrate în activitatea de telemuncă, s-a emis decizia prin care s-a impus prezentarea unei programări prealabile a activității pentru salariații care au calitate de telesalariat și s-au stabilit obligațiile acestora și niciuna din celelalte structuri funcționale nu a obiectat asumându-și desfășurarea activității conform deciziei directorului general.

34. De asemenea, se arată că petentul nu a transmis nicio sesizare conducerii cu privire la nerespectarea obligativității purtării măștii de protecție de către angajați și, în data de 31.01.2022, acesta a transmis către Ministerul Sănătății și, simultan către companie, o sesizare referitoare la nerespectarea legislației în vigoare, sesizarea fiind formulată și

transmisă direct instituțiilor de control sau autorităților după neaprobarea programării activității în regim de telemuncă a departamentului condus de petent. Singura sancțiune aplicată societății ca urmare a sesizărilor formulate de petent a fost avertisment – aplicat de Secția 4 Poliție pentru faptul că agentul de pază de la intrarea în sediul societății nu a efectuat triajul asupra echipei de control și a permis accesul în incintă.

35.În ceea ce privește afecțiunea cronică de care suferă petentul, reclamata arată că la dosarul personal existent la sediul societății, în documentele emise de prestatorul de servicii de medicina muncii nu apare nicio informație legată de această afecțiune și nu este menționată nicio restricție/recomandare formulată de medicul de medicina muncii ca urmare a faptului că petentul ar fi avut această afecțiune. Departamentul de resurse umane a comunicat conducerii, la data de 09.02.2022, că petentul a transmis și înregistrat un certificat de concediu medical cu cod diagnostic astm, structura competentă precizând că, pentru identificarea angajaților care s-ar încadra în grupele de risc, este necesară o solicitare din partea conducerii, prin care aceștia să transmită documente doveditoare care să ateste faptul că prezintă afecțiuni preexistente. Astfel, s-a solicitat completarea dosarului petentului cu dovada înregistrării acestuia ca persoană cu afecțiuni cronice, luându-se în calcul și faptul că medicul de medicina muncii nu a fost informat asupra bolilor cu care se afla în evidență pacientul și tratamentul curent, apreciindu-se ca imperios necesar să se solicite această completare cu informația furnizată de medicul de familie.

36.Referitor la afirmația petentului cum că a fost amenințat că va fi sancționat disciplinar dacă mai insistă cu respectarea măsurilor anti Covid și cu aprobarea desfășurării activității în regim de telemuncă, partea reclamată susține că nu a existat nicio astfel de manifestare din partea conducerii companiei.

37.În concluzie, reclamatul consideră că sesizarea este neîntemeiată și solicită respingerea petiției.

38.În susținerea punctului de vedere, reclamata a atașat la dosar următoarele înscrisuri: protocol încheiat cu reprezentanții salariaților la data de 13.07.2021 și anexele la acesta, protocol încheiat cu reprezentanții salariaților la data de 17.12.2021 și anexele la acesta, decizii, declarații angajat, notificări și corespondență internă, listă, notă internă, răspuns la solicitările petentului, puncte de vedere, proces-verbal (filele 112-147 la dosar).

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

41. OG nr. 137/2000 definește discriminarea directă prin art. 2 alin. 1, care prevede: *„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”.*

42. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu



- care atinge un drept.

43. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

44. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară”* (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau *„analoagă”* (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori *„relevant similară”* (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma *„analoagă ori relevant similară”* (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

45. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

46. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele”* (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea *„orice altă situație”* trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).

47. Privind dreptul, Colegiul director se poate raporta la orice drept prevăzut de OG nr. 137/2000, de legislația națională respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei, 22 decembrie 2009, §53, arată că *Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului* acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată:

- „i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale;*
- ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale;*
- iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții);*
- iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune).”*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

48. Colegiul director, din probele existente la dosar, constată că petentul nu a indicat un anume criteriu care ar fi motivat eventuale fapte de discriminare din partea reclamaților.

49. În consecință faptele prezentate nu reprezintă 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 unanimitate de voturi ale



membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin 1 și alin. 5 din OG nr. 137/2000, lipsă criteriu de discriminare.
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 la instanța de contencios administrativ, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: F.L., H.I.

Data redactării: 26.07.2024

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

