



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 295 din 18.05.2022

Dosarul nr.486/2021

Petiție nr. 4334/08.06.2021

Petent: Reclamat: Șantierul Naval Constanța

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamatului

2. S.C Șantierul Naval Constanța – cu sediul în Constanța, str. Incinta Port nr.1, jud. Constanța

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul arată că, în data de 08.12.2020, a semnat un contract individual de muncă pe o perioadă determinată (09.12.2020-31.05.2021) cu angajatorul S.C. Șantierul Naval Constanța SA (SNC) pentru funcția de sudor electric.

5. În data de 11.12.2020 petentul a semnat un act adițional la contractul individual de muncă, prin care se obligă să participe la un curs de perfecționare în sudură semiautomată și, de asemenea, se obligă să lucreze în cadrul societății cel puțin 3 ani.

6. În data de 25.03.2021 petentul a fost sunat de către B.A. (maistru), care l-a întrebat dacă vrea să facă un curs de calificare lăcătuș construcții nave (LCN) dar petentul l-a refuzat deoarece nu vrea să-și schimbe meseria.

7. Petentul declară că presiunile exercitate asupra sa de către angajator se pot observa și din faptul că a făcut 2 cereri pentru câte o zi liberă fiecare, dar ambele i-au fost respinse și i-a fost adus la cunoștință că, dacă lipsește nemotivat, i se va desface contractul de muncă.

8. În data de 04.05.2021 petentul a depus prin sindicat și o plângere internă (hărțuire morală) iar în data de 10.05.2021, când a fost chemat pentru a da o declarație în legătură cu plângerea, nu a fost reprezentat de sindical în aceste demersuri. Persoana care i-a luat declarația, în loc să îl întrebe mai multe despre situația în cauză, l-a întrebat dacă mai are de gând să rămână la firmă și dacă și-a găsit un loc de muncă în altă parte. Drept pedeapsă



pentru că a îndrăznit să depună plângere internă, angajatorul nu i-a mai virat salariul aferent lunii aprilie, care trebuia plătit pe data de 14.05.2021. Fluturașul a fost trimis prin e-mail, dar banii nu au fost transferați.

9. În data de 20.05.2021, la ora 14,00, a primit un plic de la poștă, prin care era înștiințat că, în aceeași zi, dar la ora 9.30 dimineața, trebuia să se prezinte la sediul firmei pentru cercetare disciplinară. În data de 24.05.2021 (luni) petentul a fost la sediul firmei să vadă ce se întâmplă și a constatat că era deja concediat pe motiv de absențe nemotivate deși angajatorul ar fi trebuit să-i comunice mai întâi rezultatul anchetei privind plângerea internă, inclusiv măsurile luate în acest sens, după care să îl cheme la serviciu.

10. Petentul consideră că angajatorul practică o formă de sclavie modernă, pentru următoarele motive :

- angajează o persoană ca sudor
- solicită urmarea unui curs de „specializare sudor” cu clauză pe 3 ani iar, dacă pleacă în acești 3 ani, salariatul plătește 2500 euro penalizare
- sub amenințarea că în cazul demisiei plătești cei 2500 de euro, reconvertesc profesional salariatul după cum doresc
- în acest stadiu nu există decât 2 alternative:
 - 1) salariatul muncește 3 ani o meserie pe care nu și-ai dorit-o niciodată
 - 2) salariatul pleacă, dar plătește penalizarea de 2500 de euro potrivit clauzei din contractul de școlarizare.

11. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.8209/01.11.2021, petentul arată că, în opinia sa, i s-a încălcat dreptul la libera alegere a ocupației și că raportul ITM NR.493/11971/18.05.2021 confirmă încălcarea legii de către angajator. De asemenea, precizează că a fost obligat să participe la cursul de formare profesională, deși acesta ar fi trebuit să fie facultativ și că i s-a încălcat dreptul la libera exprimare și la opinie, întrucât nu a fost lăsat să își exprime punctul de vedere.

12. Petentul solicită constatarea și sancționarea de către CNCD a faptelor discriminatorii comise de S.C. Șantierul Naval Constanta SA și să se dispună obligarea reclamatului să publice în mass-media și la sediul acestuia un rezumat al hotărârii prin care se constata săvârșirea contravenției.

Sușinerile reclamatului

13. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.1891/14.03.2022, reclamatul arată că petentul a fost angajat fără experiență practică, pe durată determinată de 6 luni. Ulterior angajării, datorita lipsei de experiență, petentul a urmat cursurile de formare profesională - perfecționare în sudură semiautomată în mediu de gaz protector in meseria de “sudor”.

În urma susținerii examenului de absolvire a cursului de formare profesională, începând cu data de 02.03.2021, petentul a fost în producție, beneficiind și de majorarea salariului. După o perioadă de o lună de zile în care acesta a lucrat sudor, începând cu data de 01.04.2021, în baza Regulamentului Intern, Codul Muncii și CCM la nivel de societate, managementul societății a decis organizarea unui curs de perfecționare la cerințele postului pentru a dobândi o înțelegere și cunoștințe de bază de lăcătuș construcții metalice, meserie complementară celei de sudor, având în vedere că cele două meserii se desfășoară pe aceleași locuri de muncă.

14. Contrar celor susținute de petent, angajatorul nu a urmărit concedierea sa, neexistând motive care să conducă la o astfel de soluție. Din contră, încă de la angajarea sa în societate a fost îndrumat, ajutat, integrat în colectiv de către șefii săi direcți.

15. Pe perioada angajării în societate (11.12.2020 - 20.05.2021) petentul nu a fost prezent în societate după cum urmează:

- o zi concediu de odihna pentru data 14.12.2021;
- concediu fără plată la solicitarea acestuia, pentru perioada 15.12.2020 - 30.12.2020;
- trei zile concediu de odihnă în datele 15.02.2021 și respectiv 15-16.04.2021;
- o zi de absență nemotivată în data de 26.04.2021;
- 13 zile de absențe nemotivate în perioada 04-20.05.2021.

În opinia reclamatului, această situație dovedește fără umbră de dubiu lipsa de preocupare a petentului pentru a se forma profesional și a deveni un angajat de bază al societății.

16. În perioada de angajare, petentul a lucrat efectiv în producție o singură lună, trei luni jumătate participând la cursuri de formare profesională și fiind plătit cu salariul aferent funcției de sudor conform CIM, timp în care nici nu a putut să își dea seama de potențialul lui profesional și locul în care să își desfășoare activitatea.

17. Începând cu data de 04.05.2021 petentul nu s-a mai prezentat la locul de muncă, astfel că, în temeiul CCM la nivel de societate, în baza raportului din data de 13.05.2021 prin care se aduce la cunoștința conducerii că în perioada 04.05-07.05.2021 acesta lipsește nemotivat, se declanșează cercetarea disciplinară. La finalizarea cercetării disciplinare, în data de 21.05.2021, în baza Deciziei nr. 200 - RU, petentul încetează raporturile juridice de muncă cu societatea în conformitate cu art.31 alin. a) din Legea nr.53/2003 prin concediere pentru absente nemotivate.

18. În data de 24.05.2021 petentul vine la sediul societății unde semnează decizia de încetare a CIM, și precizează că, deși a primit convocarea în data de 20.05.2021, anterior orei de convocare, nu a venit și nici nu a solicitat o amânarea a datei de prezentare la convocare, astfel că buna - credință a acestuia nu poate fi dovedită.

19. Cursul la care face referire petentul face parte din programul de pregătire profesională SNC, nu a condus la schimbarea funcției participanților și toate cheltuielile au fost suportate de societate.

20. Pe perioada cursului de perfecționare de lăcătuș construcții metalice și navale, petentul a dat dovadă de total dezinteres față de cei doi lectori ai cursului, atât la orele de pregătire teoretică cât și la orele de practică. Din numărul total de 10 participanți la acest curs de policalificare toți ceilalți participanți au fost prezenți zilnic și au absolvit fără probleme cursul. Șefii ierarhici au purtat discuții cu aceștia încercând să-i convingă că participarea la curs este o etapă în pregătirea lor profesională și o acțiune benefică în dezvoltarea angajatului pe plan profesional, fără nici o altă obligație contractuală din partea acestuia.

21. Deși șefii ierarhici au avut discuții cu petentul în care și-au arătat disponibilitatea de a-l ajuta în continuare, de a-i oferi suport să își ducă la îndeplinire sarcinile de serviciu, acesta nu s-a prevalat de acest ajutor.

22. Cu privire la plângerea internă formulată, s-a demarat soluționarea pe cale amiabilă a plângerii, conform Regulamentului Intern iar persoana desemnată din cadrul Departamentului Resurse-Umane a procedat la convocarea salariaților implicați, au fost luate declarații și, întrucât petentul a absentat nemotivat de la locul de muncă în perioada 04.05.-20.05.2021 contractul individual de muncă a fost desfăcut disciplinar iar procedura de soluționare amiabilă a rămas fără obiect

23. Reclamatul a solicitat respingerea plângerii ca nefondată.

IV. Cadrul legal aplicabil

24.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

25. Colegiul director reține că petentul reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supus de reclamat la locul de muncă.

26. Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „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.,,

27. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

28 Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege,

29. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un criteriu pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute

de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

30. În analiza unei fapte de discriminare, Colegiul Director se raportează și la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.” CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

31. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

32. În privința aspectelor sesizate de către petent, s-a dispus efectuarea unei **investigații** cu prilejul căreia au fost reținute următoarele aspecte relevante:

- potrivit declarațiilor telefonice ale martorului B.A petentul a fost o perioadă foarte scurtă în subordinea sa dar a putut observa că își îndeplinea sarcinile primite cu succes. Cu privire la tăierea orelor atât petentului cât și altor salariați, consideră că aceasta s-a făcut în mod justificat pentru că aceștia nu -și dădeau interesul la orele Cursului de perfecționare și policalificare în meseria de LCN. Dl. B.A. nu a dorit să dea o declarație scrisă.

- martorul F.Ș. a susținut că a participat la Cursul de perfecționare și policalificare în meseria de LCN, alături de petent și alți colegi și a confirmat faptul că dl. G.L. i-a amenințat că le va tăia din ore dacă nu-și dau interesul la orele de curs. Tot atunci, dl. G.L. a folosit un limbaj nepotrivit și necivilizat la adresa petentului. Martorul nu a dat declarație scrisă.

- Petentul nu a fost singurul participant la Cursul de perfecționare și policalificare în meseria de LCN, desfășurat în perioada 02.04-12.05.2021, care a fost pontat cu mai puține ore;

- Prin procesul - verbal de control nr. 118963/14.06.2021, ITM Constanța a constatat că petentului i-au fost tăiate ilegal orele în perioada 19.04- 23.04.2021, fiind pontat și plătit pentru 2 ore pe zi, nerespectându-se prevederile art. 197 aliniatul 2 din Codul Muncii;

- Prin procesul - verbal de control nr. 118963/14.06.2021, ITM Constanța a constatat că S.C. Șantierul Naval Constanța S.A. a transmis cu întârziere în Registrul general de evidență salariați situația absențelor nemotivate ale petentului, încălcând prevederile art. 4 alin. 1 lit. e) din HG nr. 905/2017. Angajatorul a fost sancționat contravențional cu avertisment.

- Drepturile salariale ale petentului pentru luna aprilie 2021 au fost achitate cu întârziere (31.05.2021 în loc de 14.05.2021); Angajatorul a plătit petentului toate drepturile salariale cuvenite;
- Petentul a fost convocat, pentru data de 20.05.2021, în vederea cercetării disciplinare prin Notificarea nr. 3420/17.05.2021. Convocarea a fost comunicată petentului chiar în data de 20.05.2021, cercetarea disciplinară neputând avea loc; întrucât Societatea nu a efectuat demersuri pentru o nouă convocare și nici petentul nu a solicitat stabilirea unui alt termen, s-a emis Decizia de încetare a contractului individual de muncă nr. 200-RU/21.05.2021;
- Cu privire la Cursul de perfecționare și policalificare în meseria de LCN, desfășurat în perioada 02.04-12.05.2021, S.C. Șantierul Naval Constanța S.A. nu a încheiat acte adiționale (încheiate cu acordul părților) cu participanții, încălcând art. 196 alin. 2 din Codul Muncii și art. 156 alineatul 2 din Contractul Colectiv de Muncă, faptă constatată de ITM Constanța;
- S.C. Șantierul Naval Constanța S.A. nu a finalizat cercetarea privind plângerea internă a petentului deși a trecut aproape un an și nici nu i-a oferit vreun răspuns petentului (Nu s-a respectat art. 29 din Regulamentul Intern care prevede un termen de răspuns de maxim 30 de zile lucrătoare)
- La data de 14.06.2021, ITM Constanța a constatat că Regulamentul Intern al S.C. Șantierul Naval Constanța S.A. nu cuprinde dispoziții privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă și dispoziții privind hărțuirea morală; La momentul controlului C.N.C.D. acest aspect fusese remediat de angajator;
- Nu s-a putut proba existența unui limbaj de amenințare sau intimidare la adresa petentului din partea directorului adjunct de Producție.

33. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile *expressis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârstă, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

34. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin 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. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

35. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

36. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă în sesizarea supusă judecării Consiliului nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

37. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

38. Raportat la faptele descrise de către petent, nu se distinge vreun criteriu de discriminare. De asemenea, Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin.(6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”.

39. Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000.

Prin raportare la Decizia ICCJ nr. 722/2018 din data de 22 Februarie 2018 „*Dispozițiile art. 20 din O.G. nr. 137/2000, care reglementează sarcina probei în această materie, nu înlătură obligația petentei de a administra probele necesare și utile a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil, care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept. Numai constatarea celor trei condiții duce la nașterea prezumției că diferențierea de tratament nu este justificată obiectiv de un scop legitim, revenind autorului tratamentului sarcina de a face proba contrară în această privință.*”

Din administrarea probatoriului rezultă că sesizarea prezintă specificul unui litigiu de muncă. În acest sens, menționăm că pe rolul Tribunalului Constanța figurând dosarul

nr.2901/254/2021 în care petentul solicită constatarea nulității absolute a contractului individual de muncă.

40. În consecință, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capetele de cerere ale petentului care să susțină acuzația de hărțuire (lipsă probe concludente).

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă criteriu, lipsă probe).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 18.05.2022 au fost:

DIACONU ADRIAN – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

Data redactării: 19.05.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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