



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 483 din 27.07.2022

Dosarul nr.360/2017

Petiție nr. 3724/13.07.2017

Petent:

Reclamată: SC QUADRANT AMROQ BEVERAGES SRL

Obiect: discriminare la locul de muncă prin plata diferențiată a drepturilor salariale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamatei

2. SC QUADRANT AMROQ BEVERAGES SRL, cu sediul ales în București, str. Barbu Văcărescu, nr.201, clădirea Globalworth Tower, et. 18, sector 2.

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 reclamă ca fiind discriminatoriu faptul că a avut cel mai mic salariu raportat la colegii lui care ocupau aceeași funcție, în urma apartenenței și activității sale sindicale.

5. Petentul susține că în perioada 21.11.2006 - 23.08.2016 a fost angajatul reclamatei, în funcția de șef de schimb. În data de 23.08.2016 petentul a fost concediat, dar a contestat decizia în instanță. La unul dintre termenele din instanță, reclamata a depus acte adiționale la contractele individuale de muncă ale tuturor colegilor petentului angajați pe postul de șef de schimb, în sprijinul menținerii deciziei sale, în baza cărora petentul a constatat că el a beneficiat de cel mai mic salariu, aproximativ jumătate față de colegii săi omologi.

6. În sprijinul celor reclamate, petentul prezintă o situație comparativă a salariilor colegilor săi omologi și cel al lui din care reiese faptul că la nivelul anului 2009 petentul și colegii săi beneficiau de același nivel al salariului, diferențierea acestora începând cu anul 2010, petentul rămânând până în 2016 cu salariul plafonat la nivelul anului 2013, realizându-se între petent și colegii săi o diferență considerabilă.



7. Acesta susține că în anul 2013 a fost ales în conducerea sindicatului în funcția de secretar și, imediat după Sentința civilă nr. 2PJ/24.01.2013 a Judecătorei sector 5 București, societatea nu i-a mai mărit salariul, fiind înghețat la nivelul anului 2013 deși, conform Contractului Colectiv de muncă, societatea avea obligația să-i majoreze salariul.

8. Petentul mai arată faptul că diferențierea de tratament nu este justificabilă în opinia sa, fiind al doilea salariat cu cea mai mare vechime dintre cei 7 colegi cu care se compară și a absolvit studii superioare, jumătate dintre colegi având 10 sau 12 clase. Mai mult, petentul deține a doua vechime din companie, este singura persoană care deține competențe profesionale în domeniul său de activitate, având școala de maiștri absolvită, calificare în profesia de prelucrător prin așchiere, calificarea ca lăcătuș mecanic și deține studii superioare. Acesta consideră că reclamata încearcă să se justifice prin faptul că petentul nu ar avea înscrisă în fișa postului atribuția de mentenanță, lipsa acesteia fiind contestată de către acesta, considerând că neincluderea atribuția în fișa sa de post nu este obiectivă. Petentul arată că reclamata nu a făcut dovada că ceilalți șefi de tură au pregătire în domeniul mecanic și au studii superioare așa cum se impune prin fișa postului impusă chiar de angajator însuși. Față de diferența de pregătire și a studiilor, petentul consideră discriminatorie lipsa creșterii salariale.

9. Petentul reclamă faptul că în anul 2015 societatea i-a comunicat cu întârziere de 3 luni actul adițional prin care i s-ar fi majorat salariul, comparativ cu ceilalți colegi, după ce acesta ar fi trebuit să producă efecte, el refuzând semnarea acestuia (contestând cele 3 luni în care ar fi trebuit să beneficieze de creșterea salarială) și subliniază faptul că salariul propus de societate era cu 20-30% mai mic ca al celorlalți.

10. În anul 2016 petentul a refuzat să semneze actul adițional de majorare a salariului pe motiv că nu i s-a remediat situația din anul 2015 și salariul propus era sub limita minimă recomandată la nivel de unitate. Niciunul dintre colegii săi nu avea salariul sub limita minimă propusă.

11. Petentul susține că este discriminat de societate pe motiv de activitate sindicală pentru că i s-a refuzat timp de 3 ani dreptul la creștere salarială, că este singura persoană care are un tratament salarial diferit, diferențele salariale dintre petent și colegii săi fiind de aproximativ 50%. Petentul susține că a aflat că se află în situația de discriminare la data de 11.04.2017, când societatea reclamată, aflată într-un proces cu petentul, a depus la dosarul cauzei actele adiționale ale celorlalți colegi la care petentul face referire. Din actele adiționale depuse, petentul a constatat diferențierile salariale.

12. În răspunsul la punctul de vedere al reclamatei, petentul precizează că se consideră discriminat în raport cu colegii săi care se află pe funcții similare, de șef de tură, și nu în calitate de aparținători la sindicat.

13. Petentul solicită constatarea discriminării, amendarea societății, plata sumei de 900 000 lei reprezentând despăgubiri și daune morale, obligarea reclamatului la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de prezentul dosar.

Sușinerile reclamatei

14. Reclamata consideră că a acționat în mod corect și nediscriminatoriu față de petent, făcând o aplicare a legii în mod obiectiv și just. Astfel, aceasta arată că, începând cu anul 2013, petentul a refuzat în mod sistematic luarea la cunoștință și semnarea actelor adiționale ale contractului individual de muncă care vizau modificări de ierarhizare a funcției pe care petentul a ocupat-o și, implicit, a cuantumului salarial. În acest context, societatea reclamată a recurs la mijloace de comunicare: corespondență electronică, comunicare verbală în prezența unor

martori, comunicarea prin scrisoare recomandată a proceselor verbale, comunicare prin executor judecător în cazul neprezentării petentului de a ridica comunicările prin poștă.

Societatea consideră că nu este în culpă în privința nivelului inferior salarial al petentului, în condițiile în care acesta a refuzat semnarea sistematică a actelor adiționale prin care i se majora salariul.

15. Reclamata mai arată faptul că petentul a fost sancționat disciplinar de societate în mai multe rânduri. Toate deciziile au fost contestate de petent în instanță, deciziile societății fiind însă validate de instanțele de judecată. În cadrul punctului de vedere al reclamatei, aceasta arată deciziile sancționatorii.

16. În anul 2016, reclamata a dispus concedierea petentului, în urma unui proces de restructurare, și nu din culpa petentului. Pe lângă postul petentului, s-a mai desființat un post. În prezent există pe rolul Tribunalului București un proces de contestare a deciziei concedierii petentului, între acesta și societatea reclamată. Restructurarea a decurs în urma unei analize interne de eficientizare pe termen scurt și pentru a dezvolta oportunități pe termen lung.

17. Reclamata arată că, deși nu este în sarcina acesteia, pentru a asigura obiectivitatea procesului de concediere, a avut în vedere criterii obiective de selecție, precum vechimea angajării și comportamentul general în cadrul serviciului a salariaților vizați de procesul de restructurare.

18. Reclamata invocă **excepția prescripției dreptului de formula petiția (tardivitate)**, arătând că petentul reclamă presupuse fapte de discriminare petrecute în perioada 2013-2016. În accepțiunea petentului, momentul de începere a faptelor de discriminare este în anul 2013, după numirea sa în funcția de secretar sindical. Petentul a formulat petiția în care acuză fapte de discriminare abia în anul 2017, după 4 ani de la presupusa faptă de discriminare. Deși petentul susține că a conștientizat situația de discriminare salarială la care este supus abia la data de 14.04.2017, în urma depunerii de către societate a actelor adiționale la contractele individuale de muncă ale colegilor săi, într-o cauză aflată pe rolul Tribunalului București, reclamata demontează afirmația prin faptul că petentul cunoștea situația de fapt, deoarece era membru sindical și a participat în anul 2013 în mod direct la negocierea contractului colectiv de muncă. Petentul, în răspunsul la punctul de vedere al reclamatei, precizează că data la care a luat la cunoștință de salariile colegilor săi a fost cea de 11.04.2017 pentru că înainte de acest termen nu avea cum să cunoască aceste aspecte confidențiale și, mai mult, arată că reclamata nu a făcut dovada precum că acesta ar fi cunoscut salariile anterior datei precizate.

19. Societatea reclamată ridică **excepția de necompetență a C.N.C.D.** în ceea ce privește constatarea unei contravenții și obligarea reclamatei la plata unei amenzi. Reclamata arată că art. 7 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu asociază contravenția ca fiind criteriu de apartenență sindicală.

20. Reclamata ridică excepția necompetenței C.N.C.D. în privința acordării despăgubirilor solicitate de petent.

21. Reclamata arată că faptele sesizate nu reprezintă discriminare deoarece diferența de tratament ar trebui să existe între două persoane aflate într-o situație comparabilă și această diferențiere să nu fie justificată obiectiv. În acest sens, aceasta arată că petentul nu face dovada existenței unei situații similare care beneficiază de o soluționare diferită și nu clarifică la nivel de petiție criteriul de discriminare, în condițiile în care toți ceilalți membri sindicali au beneficiat de mărimi salariale, înțelegând să se supună rigorilor legale și să semneze actele adiționale pentru modificările salariale. Petentul este singura persoană din conducerea sindicatului care a refuzat semnarea unui act adițional pentru modificarea salariului, în lipsa

unui criteriu de discriminare, pretinsul tratament diferențiat nu poate fi considerat discriminare întrucât în acest caz nu este întrunit elementul cumulativ și constitutiv al discriminării, societatea luând hotărârea de majorare a salariului petentului, însă motivul pentru care aceasta nu a putut fi implementată este imputabil petentului. Tuturor membrilor de sindicat le-a fost mărit salariul în acord cu negocierile individuale, performanțele profesionale dar și cu prevederile legale, prin încheierea de acte adiționale.

22. În conformitate cu art. 162 din Codul muncii, salariul se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. Reclamata consideră că, în acest fel, Codul muncii oferă libertatea angajatorului de a stabili valori individualizate ale salariului, numai în urma negocierii cu salariatul. În acest context, societatea arată că se afla în imposibilitatea majorării salariului, din moment ce petentul a refuzat semnarea unui act adițional la contractul individual de muncă. Nimeni nu poate invoca în susținerea intereselor sale propria sa culpa ("nemo auditur propriam turpitudinem allegans"). Societatea subliniază intenția de a mări și petentului salariul în linie cu poziția acestuia, atribuțiile detaliate în fișa postului, dar și cu rezultatele evidențiate în rapoartele de analiză a performanțelor acestuia.

23. Raportat la susținerile petentului precum că ar fi beneficiat de cel mai mic salariu propus prin actul adițional (nivel cu 20-30% mai mic în raport cu cel al celorlalți colegi încadrați în funcții similare), reclamata arată că acest lucru nu are nicio relevanță în speță, în condițiile în care sunt admisibile diferențieri de salarizare pentru muncă egală sau de valoare egală. Deși existau mai multe persoane care ocupau aceeași funcție în cadrul societății, fiecare dintre aceste persoane este unică din punct de vedere al pregătirii profesionale în ansamblul său (experiența anterioară, cursuri de specializare, vechime într-o funcție similară etc.). Reclamata arată că, în aprecierea Curții Constituționale¹, principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență. Pe lângă aceste aspecte, se mai arată faptul că, între petent și ceilalți șefi de schimb, există și o diferență din punct de vedere al atribuțiilor, aspect care justifică obiectiv diferența nivelului de salarizare. Petentul are mai puține atribuții în comparație cu ceilalți șefi de schimb.

24. Raportat la nivelul salariului mai mic cu 20-30% comparativ cu ceilalți colegi, partea reclamată precizează pe de o parte că, la data la care petentul a fost ales membru sindical, acesta beneficia tot de un salariu mai mic, cu o diferență de 20% și, pe de altă parte, că salariul petentului era mai mic decât al celorlalți colegi pe funcții similare deoarece creșterile salariale s-au aplicat la baze diferite, decalate ca urmare a refuzurilor repetate de acceptare a creșterilor salariale.

IV. Cadrul legal aplicabil

25.- 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 C.N.C.D. reține următoarele:

Prin sentința nr. instanța a dispus anularea prevederilor cuprinse la punctul 3 din Hotărârea C.N.C.D. 723/13.12.2017 și obligarea pârâtei să soluționeze motivat petiția reclamantului înregistrată la CNCD sub numărul 3724/13.07.2017.

26. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității formulării petiției, invocată de reclamată.

27. Conform art. 20 alin. (1) din O.U.G. nr. 137/2000: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

Colegiul director urmează să respingă excepția de tardivitate invocată de Societatea reclamată, reținând faptul că petentul a luat la cunoștință deferențierile salariale la momentul la care reclamata a depus toate actele într-o cauză aflată pe rolul Tribunalului București.

28. Cu privire la excepția de necompetență a Consiliului în ceea ce privește acordarea despăgubirilor materiale solicitate de petent, invocată de reclamată, Colegiul director va admite excepția, pentru următoarele considerente, urmând să analizeze fondul pe capătul de cerere privind creșterile salariale:

29. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

30. Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să analizeze existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul în acte care intră exclusiv în competența instanțelor judecătorești.

31. Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac

în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

32. Pe fondul cauzei se rețin următoarele aspecte:

33. Criteriul identificat în speță de petent este cel al calității acestuia de membru de sindicat.

34. 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”.

35. 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 analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. 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.

Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. 137/2000, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. (1) "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.,,

36. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat documentația depusă de ambele părți, dar nu a fost identificată o legătură între criteriul petiționării și faptele reclamatei. Reclamata a inversat sarcina probei, prezentând documente din care rezultă că așa-zisa faptă de discriminare din partea sa este generată de propria conduită a petentului care, în mod sistematic, a refuzat semnarea actelor adiționale întocmite de Societate pentru majorarea salariului. Începând cu anul 2013, petentul a refuzat în mod sistematic semnarea oricărui act adițional de modificare a contractului individual de munca, inclusiv modificări privind nivelul de ierarhizare a funcției pe care îl ocupa în cadrul organizației, societatea fiind în imposibilitate de a plăti un alt salariu decât cel prevăzut de contractul de muncă sau de actul adițional încheiat în acest sens.

37. Petentul a fost singura persoană din conducerea sindicatului care a refuzat semnarea unui act adițional pentru modificarea salariului.

Prin urmare, în speță, criteriul apartenenței sindicale nu poate justifica o pretinsă discriminare câtă vreme niciun alt membru de sindicat nu a refuzat semnarea unui act adițional de modificare a salariului.

Referitor la potențiale fapte de discriminare ulterioare datei de 14.09.2020, Colegiul director reține următoarele:

38. Reclamata nu a acordat celorlalți salariați majorări de 20-30% în anul 2015 astfel cum afirmă petentul, ci strict majorările prevăzute în actele adiționale semnate de către aceștia. Ca atare, salariul petentului era mai mic decât al celorlalți șefi de schimb, creșterile salariale aplicându-se la baze diferite, decalate ca urmare a refuzurilor repetate de acceptare a creșterilor salariale.

39. Potrivit art. 14 din Convenție, privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, atunci când se induc distincții între situații analoage 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 aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă". În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre 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.

Astfel, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care 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.

40. În speță, tratamentul diferențiat reclamat nu a fost determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente de acest aspect.

41. În același sens, art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „*Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.*„

42. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului, în raport cu persoanele aflate în situații analoage, pe baza unui criteriu menționat și care să fi avut drept consecință juridică afectarea a unui drept

recunoscut de lege. În consecință, nu există premisele unei legături de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și presupusele fapte de discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția de tardivitate invocată de reclamată.
2. Se admite excepția de necompetență a Consiliului în ceea ce privește acordarea despăgubirilor materiale solicitate de petent, invocată de reclamată.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate)
4. 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 27.07.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

MARIA MOȚA – Membru

CĂTĂLINA OLTEANU – Membru

Data redactării: 28.07.2022

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.

