



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 730 din 07.12.2022

Dosar nr: 107/2019

Petiția nr: 1021/01.03.2019

Petentă:

Reclamat: Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM)

Obiect: Petenta reclamă hărțuirea, abuzul emoțional și profesional la locul de muncă prin cuvinte jignitoare și solicitări repetate de a-și prezenta demisia.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei

2. Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM), Str. Atomiștilor, Nr. 405A, Localitatea Măgurele, Județ Ilfov

II. Obiectul și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin Sentința civilă nr. 331/2021 pronunțată în dosarul nr. 1232/2/2020, Curtea de Apel București – Secția a IX-a Contencios Administrativ și Fiscal a dispus următoarele:

- Admite în parte cererea de chemare în judecată formulată de către reclamanta Roxana Radu în contradictoriu cu pârâții CNCD și Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM);
- Anulează punctul 3 din Hotărârea nr. 77/29.01.2020 emisă de pârâțul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Obligă pârâțul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării să soluționeze **motivată** petiția înregistrată sub nr. 2114/14.05.2018 ;
- Obligă pârâțul CNCD să plătească reclamatei suma de 1.050 lei cu titlu de cheltuieli de judecată, reprezentând taxa judiciară de timbru (50 lei) și onorariu de avocat (1000 lei).

III. Motivele de fapt și de drept



4. Având în vedere Sentința civilă mai sus amintită, Colegiul director urmează să analizeze probele existente la dosarul de pe rolul CNCD, în vederea soluționării **motivată** a petiției înregistrată sub nr. 2114/14.05.2018.

5. Având în vedere modul succint în care sunt prezentate faptele în petiția depusă pe rolul CNCD, vom prelua partea de fapt din întâmpinarea depusă pe rolul instanței de muncă. Astfel, “apelanta” a adus la cunoștința angajatorului faptul că este hărțuită de dna Ioana Pintilie prin cuvinte și expresii jignitoare și solicitări repetate ca angajata să își prezinte demisia (filele 13-14 dosar fond). Curtea reține că, în luna octombrie 2018, reclamata i-a solicitat petentei să își găsească o slujbă care să i se potrivească, întrucât nu are capacitatea de a face cercetare, ceea ce va determina în viitor frustrarea acesteia, conform înregistrării audio transcrise (fila 57 dosar de fond). În luna octombrie 2018, în cadrul unei convorbiri înregistrate, reclamata a întrebat-o pe petentă dacă a început să își caute un nou loc de muncă întrucât de la data de 1 ianuarie urmează să nu i se mai dea sarcini (fila 59). În cadrul unei alte convorbiri, reclamata a întrebat-o pe petentă dacă și-a găsit de muncă pentru că a solicitat în scris punerea la dispoziția institutului a acesteia (fila 61 dosar fond). În data de 15.11.2018, reclamata a transmis un e-mail în care îi solicită petentei să își caute de muncă întrucât nu deține calități de cercetător. În data de 10.01.2019, ora 23:35, reclamata i-a transmis petentei, pe aplicația whatsapp, un film cu un discurs al unei persoane publice care se refera la oamenii proști (fila 20 dos fond).

Prevederile legislative relevante privind posibila faptă de hărțuire morală la locul de muncă sunt următoarele:

6. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede la art. 31 că „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

7. Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă garantează cerințele minime în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă în întreaga Europă și responsabilizează angajatorii în privința prevenirii vătămărilor de orice tip, inclusiv cele care rezultă din hărțuirea morală. În conformitate cu prevederile acestui act normativ, pentru a diminua sau reduce riscul de a fi hărțuit psihologic, angajatorii, trebuie să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii morale, să evalueze riscul de a fi hărțuit moral, să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale.

8. Hărțuirea morală la locul de muncă, deși nu este reglementată ca atare de **Codul Muncii**, poate fi integrată în dispozițiile art. 8 alin. (1) conform căruia *relațiile de muncă se bazează pe principiul bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate acțiunile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a unității, iar acțiunile conducătorilor nu trebuie să vizeze personalitatea or integritatea morală și profesională a unui salariat*, precum și art. 39 alin. (1) lit. f) conform căruia *salariatul are dreptul la demnitate în muncă, securitate și sănătate în muncă. În sfera acestui drept este inclusă sănătatea și securitatea atât fizică, cât și cea psihică, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile în vederea limitării afectării psihice a salariaților din mediul în care lucrează.*

9. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei,

cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.4 lit. D¹ că prin *hărțuire psihologică* se înțelege *oricare comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.*

10. Potrivit art. 2 alin. (5¹) al **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare constituie *hărțuirea morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:*a) *conduită ostilă sau nedorită;*b) *comentarii verbale;*c) *acțiuni sau gesturi.*

11. Totodată, OG 137/2000 prevede la art. 2 alin. (5²) faptul că hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă *oricare 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.*

12. Raportându-ne la probele depuse la petiția care face obiectul Hotărârii nr. 77/29.01.2020 emisă de pârâtul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Sentința civilă nr. 331/2021 pronunțată în dosarul nr. 1232/2/2020, Curtea de Apel București – Secția a IX-a Contencios Administrativ și Fiscal, Colegiul Director analizează dacă faptele părții reclamante constituie hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum este reglementată în art. 2 alin (5¹) și (5²) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

13. Pentru ca fapta să fie calificată hărțuire morală la locul de muncă trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții, și anume:

- ***existența unor comportamente , a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să aibă o anumită durată, repetate sau sistematice,*** ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp , prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”.
- aceste comportamente să aibă ca efect ***atingerea demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru***

14. Colegiul director nu va analiza intenția autorului, deoarece acest aspect nu are relevanță în stabilirea faptei de hărțuire morală, concluzie ce rezultă explicit din formularea textului normativ *“Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”*(Art 2alin (5⁷) din O.G. nr.137/2000).

15. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director reține că s-au identificat mai multe acțiuni și inacțiuni ce trebuie analizate în baza mijloacelor de probă și înscrisurile aflate

la dosar pentru a constata dacă sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie hărțuire morală la locul de muncă, și anume:

- Jigniri și injurii adresate de reclamată, coordonator de proiect, începând din anul 2015, cum ar fi „proastă”, „tâmpită”, „habarnistă”, „fă fată, tu ești proastă”, „limitată”, „incapabilă”, „fără stofă de cercetător”, „total dezinteresată”, „neimplicată”,
- Cererile repetate ale reclamatei, directe și indirecte, verbale și scrise, către petentă cu scopul de a o determina să demisioneze,
- Transferul petentei de la laboratorul 10 la laboratorul nr. 30 ca urmare a sesizării nr. 2790 din data de 14.12.2019 prin care solicita Comisiei disciplinare a angajatorului sancționarea disciplinară a reclamatei pentru hărțuire psihologică,
- Lipsa de acțiune din partea angajatorului la sesizările repetate ale petentei în vederea declașării procedurii disciplinare cu privire la posibile fapte de hărțuire morală.

16. Astfel, cu privire la jignirile aduse de către partea reclamată, și anume: „proastă”, „tâmpită”, „habarnistă”, „fă fată, tu ești proastă”, „limitată”, „incapabilă”, „fără stofă de cercetător”, „total dezinteresată”, „neimplicată”, potrivit jurisprudenței CNCD, jignirile care fac obiectul unor hărțuiri morale trebuie dovedite și analizate în contextul în care au fost făcute, precum și impactul și efectul acestora asupra petentei. Din analiza probelor depuse, Colegiul reține e-mail-ul din data de 15 noiembrie 2018 (filă dosar 236) în care reclamata își exprimă clar opinia cu privire la capacitățile intelectuale ale petentei **“nu ai capacitatea de a înțelege, a observa, analiza, inova și viziune de dezvoltare în domeniu”**, motiv pentru care îi cere să își caute de lucru în altă parte. Celelalte înscrisuri depuse de petentă ca probe (*e-mailul din data de 28 octombrie 2018, filă dosar 235, și sesizarea reclamatei cu nr. 2790 din 14 decembrie 2018), deși au valoare probatorie ca înscrisuri, consemnările din cuprinsul lor nu pot fi opuse părții adverse deoarece nu conțin niciun element din care să rezulte poziția reclamatei. Elemente de fapt cu relevanță probatorie pot fi desprinse numai din corespondența purtată între părțile cauzei, însă datele consemnate de salariată în cuprinsul propriilor e-mailuri nu pot avea valoare probatorie.

17. Cu privire la solicitările repetate ale reclamatei adresate petentei de a-și căuta un alt loc de muncă, din probele administrate, Colegiul Director reține e-mail-ul din data de 15 noiembrie 2018 (filă dosar 236), menționat anterior, și e-mail-ul înregistrat sub nr. 3882 din data de 8 iulie 2019, prin care petenta furnizează stenogramele a trei presupuse înregistrări audio cureclamate, depuse pentru completarea petiției.

18. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de hărțuire morală, fapte probate la nivel de certitudine, aspect reglementat de art 2 alin. (5²) care prevede că *angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii*. Potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 *„în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

19. Din sesizarea petentei, coroborat cu înscrisurile depuse la dosar ulterior momentului emiterii citației în cauză, se poate confirma, fără niciun dubiu, că reclamata i-a solicitat petentei să își schimbe locul de muncă: **“Eu nu ți-am zis să îți dai demisia mâine, ci până la sfârșit de an să îți cauți de lucru undeva unde calitățile tale contează”**.

20. În raport cu stenogramele depuse la dosar, Colegiul director constată că acestea nu oferă informații cu privire la data când presupusele convorbiri au avut loc, întrucât petenta nu

depune la dosar înregistrările audio, însă observăm că probele admise de Curtea de Apel, constau în transcrierile înregistrărilor respective, fapt pentru care admitem valoarea probatorie a acestor înscrisuri.

21. Transcrierile arată solicitările repetate în fiecare din cele 3 convorbiri ale reclamatei adresate petentei de a-și căuta un alt loc de muncă. În transcrierea înregistrării nr 1 (fila dosar 147), reclamata comunică petentei că „*poti să folosești aceste doua luni, nu țin neapărat să vii la servicii, profită de ele ca să te uiți poate-ți găsești o slujbă săți se potrivească ca ți-ai face un bine*”. În transcrierea înregistrării nr. 2, Colegiul reține căreclamata întreabă petenta dacă a început săiși caute de muncă, informând-o în același timp că eu “*oricum te pun pe liber. Deci eu am făcut hârtie, de la 1 ianuarie, eu nu te mai trec că oricum n-am pe ce. Da, pe de altă parte vreau să te ajut să îți găsești alt loc de muncă unde să faci față, adică să te susțin pentru ceva...*”. În transcrierea înregistrării nr. 3, reclamata o informează pe petentă că a depus solicitarea angajatorului prin care o pune la dispoziția institutului „*Nu suntem în situația să ne permitem să ținem oameni degeaba, da, care nu aduc plus valoare. Ce e greu? Ce nu ai priceput? Am avut și schimburi de emailuri. Am facut hârtie și te-am anunțat, am dus-o la direcție. Da. Deci. Te-am pus la dispoziția institutului.*” Din mijloacele de probă administrate, rezultă că angajatorul nu a făcut dovada că aceste afirmații nu îi aparțin reclamatei.

22. Transcrierile și referatul reclamatei din noiembrie 2018 arată că motivul principal al solicitărilor repetate ca petenta să-și prezinte demisia îl reprezintă niște erori de calcul realizate de către aceasta din urmă. Cu privire la acest aspect, Colegiul Director apreciază, că erorile realizate de către petentă nu pot reprezenta o cauză justificativă a depășirii unei conduite profesionale adecvate, în detrimentul demnității umane, valoare fundamentală. Jurisprudența în materie stabilește că „hărțuirea psihologică nu poate fi confundată cu relația de subordonare specifică dreptului muncii, după cum nici aceasta din urmă nu poate reprezenta un mijloc licit de instrumentalizare a personalității umane. Interdicția instrumentalizării persoanei salariatului presupune respectarea principiului „munca nu este o marfă” și este contrapusă prerogativei de direcție a angajatorului, constituind o limită a acesteia.” (Curtea de Apel Iasi, Decizia civilă nr. 286/24.04.2018)

23. Așadar, Colegiul constată că solicitările repetate ale reclmatei adresate petentei de a-și căuta un loc de muncă, au avut ca scop crearea de presiune în acest sens, și reprezintă un comportament abuziv și deliberat creând o atmosferă stresantă și umilitoare în care petenta își desfășura munca, afectându-i personalitatea, demnitatea și integritatea psihică și fizică, așa cum arată certificatele medicale (file dosar 43 și 121-126). În opinia Colegiului, această atitudine nu se încadrează în sfera normală a raporturilor de muncă.

24. În ce privește transferarea petentei din laboratorul nr. 10 în laboratorul nr. 30, Colegiul Director reține că argumentul angajatorului pentru măsura respectivă a fost cu scopul “*bunei desfășurării a relațiilor de muncă și asigurării unui climat favorabil desfășurării în bune condiții a activităților specifice de cercetare-dezvoltare și inovare în cadrul unității*”. (Decizia 06/11.01.2019).

25. Comunicarea acestei măsuri petentei s-a realizat prin adresa nr. 48 din 10.01.2019 ca răspuns la solicitarea acesteia cu nr. 2790 din 14.12.2018 de constituirea unei comisii disciplinare pentru cercetarea posibilelor fapte de hărțuire morală realizate de către reclamată. Prin adresa respectivă, angajatorul justifică că această măsură nu este ca urmare a sesizării din luna decembrie 2018 și nu reprezintă sancțiune disciplinară.

26. Potrivit disp. art. 41 alin. (1) și alin (6) lit. b din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, în privința conținutului său legal inclusiv în ce privește locul muncii. În general, astfel de modificări se realizează sub forma unui act adițional la contractul individual de muncă, dar există și posibilitatea de modificare unilaterală de către angajator (art. 42 alin. 1 Codul Muncii). Raportul de investigație realizat de către CNCD, menționează că dl Dr En., directorul general, a recomandat mutarea petentei în laboratorul nr. 30 pentru aplanarea conflictului vechi dintre petentă și reclamată, (file de dosar 212-213).

27. În baza probatorului, Colegiul constată că măsura de mutare a petentei a fost o măsură necesară și proporțională pentru asigurarea continuității activității tuturor angajaților și proiectului de cercetare. Mai exact, conflictul dintre petentă și reclamată îngreună continuitatea proiectului de cercetare care, pentru obținerea rezultatelor așteptate, era necesară colaborarea întregii echipe, iar mutarea coordonatorului de proiect, ar fi supus unui risc inutil întregul proiect. Colegiul reține că luarea acestei decizii fără informarea și participarea petentei la întrunirea din 10 ianuarie 2019 s-a realizat în condițiile legii.

28. În ce privește verificarea de către angajator a sesizării depușe de petentă în luna decembrie 2018 privind posibilele fapte de hărțuire morală, Colegiul Director reține din înscrisurile depuse că, la data de 14.03.2019, petenta nu deținea nicio informație în acest sens (Raport nr 604 din 14 martie 2019). Așadar, lipsește orice probă privind realizarea procedurii corecte și legale de cercetare disciplinară – sesizare, numire comisie, citare la procedura disciplinară etc. Lipsa unei informării privind cercetarea disciplinară arată inexistența unei investigații reale și obiective în interiorul instituției în raport de cele sesizate de petentă, lucru care afectează exercitarea de către petentă a drepturilor sale.

29. Așadar, Colegiul constată că angajatorul nu a îndeplinit obligațiile stabilite de art 2 alin (5⁵) din OG137 2000 care stabilește că *angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.*

30. De asemenea, art.26 din Carta Sociala Europeana, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999, prevede că în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: 1. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente**; 2. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente.**

31. Comitetul Economic și Social în articolul 26 paragraf 2 stabilește dreptul la protecția demnității persoanei împotriva oricărei forme de hărțuire ce are ca efect crearea unui mediu ostil în cadrul relațiilor de muncă. Statelor părți le incumbă obligația de a lua toate măsurile necesare de prevenire și de reparație pentru a proteja salariații împotriva acțiunilor recidivante repetate sau în mod distinctiv negative și ofensatoare îndreptate împotriva lor la locul de muncă, din moment ce aceste acțiuni reprezintă comportament umilitor. (Concluzii

Slovenia, 2003, p. 539, "Baza de date a Cartei UE și publicația privind jurisprudența Comitetului European pentru drepturile sociale, p.158).

32. Prin urmare, Colegiul constată că petenta a dovedit existența unor acte/fapte succesive ale părții reclamate, care s-au derulat într-un anumit interval de timp și care i-au afectat demnitatea la locul de muncă și starea sa psihică, pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuiri morale din partea angajatorului, în înțelesul art. Art 2 alin (5¹).

33. Colegiul apreciază că faptele analizate îndeplinesc cumulativ cele 2 condiții ale hărțuiri morale prevăzute de art 2 alin (5²) ca urmare a modului în care s-au desfășurat relațiile de muncă, solicitările repetate de a-și prezenta demisia, perioada de timp în care petenta a fost supusă unui mediu de lucru ostil, stresant și adeseori umilitor, nerespectarea procedurile legale și a drepturilor minimale garantate de către angajator, neimplicarea reală și efectivă a angajatorului de a efectua o minimă investigație a celor reclamate de salariată pentru protecția drepturilor acesteia, urmările fiind resimțite în plan psiho-social.

34. Pentru coniderentele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă prevăzute de art. 2 alin. (5¹) și (5²) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

35. Raportat la fapta constatată, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu **unanimitate** de voturi ale membrilor prezenți la ședință.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței faptei de hărțuire morală la locul de muncă conform art. 2 alin.(5¹) și (5²) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea părții reclamate Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor (INCDFM) din Strada Atomiștilor 405A, Măgurele 077125, România, cu amendă contravențională în cuantum de 1000 de lei, conform art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Financiară a Sectorului 1, cu sediul în București, Sector 1, Strada Piața Amzei nr.13, CP 013682, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii

către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări
ASZTALOS CSABA FERENC –Membru

BABUȘ RADU Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA- Membră

MARIA MOȚA –Membră

OLTEANU CĂTĂLINA –Membră

Redactat/Motivat: Bănică Claudia Cerasela
Angelica Paraschiv Gergely

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.