



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 45 din 31.01.2023

Dosar nr.: 302/2021

Petiția nr.: 3064/21.04.2021

Petent:

Reclamată: Cognizant Technology Solutions Romania SRL

Obiect: petentul reclamă faptul că i se refuză deducerea de impozit pe venit privind încadrarea în activitatea de programe pentru calculator, motivul presupus fiind legat de convingerile politice și o eventuală legătură de rudenie cu Liviu Dragnea

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Cognizant Technology Solutions Romania SRL, loc. Cluj Napoca, str. Calea Turzii nr. 178K, Clădirea Hexagon, et. 5 și 6, jud. Cluj

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.

4. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 10 și 11 din dosar) în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor. Plicul cu citația părții reclamate trimis pe adresa indicată de petent în petiție ca aparținând părții reclamate s-a returnat la sediul instituției.

5. S-a reluat citarea cu termen a părților, fiind stabilit termenul de citare în data de 03.11.2022, pentru citația părții reclamate fiind folosite atât adresa indicată de petent în petiție, cât și cea regăsită pe site-ul oficial al părții reclamate, adresă la care a și primit corespondența. La termenul din 03.11.2022 părțile au fost absente. Partea reclamată a depus la dosar punct de vedere. Punctul de vedere depus de partea reclamată a fost comunicat petentului în vederea depunerii de concluzii scrise. Petentul a depus concluzii scrise la dosar.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

7. Prin petiția nr. 3064/21.04.2021 petentul precizează următoarele aspecte relevante:

- solicită constatarea faptei de discriminare săvârșită de partea reclamată, aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții reclamate să publice în mass – media un rezumat al hotărârii, conform legii;
- în fapt, compania la care petentul este angajat din septembrie 2020 refuză constant, încă de la angajare, dreptul legal al petentului de a primi deducerea de impozit pe venit, conform legislației în vigoare, Codul Fiscal în vigoare, conform mențiunilor prevăzute la art. 76 alin. (1) – (3) cu privire la desfășurarea activității de creare de programe pentru calculator, precum și a Ordinului MFP în vigoare privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, precum și conform prevederilor art. 60 pct. 2 din Codul fiscal, care reglementează scutirile de la plata impozitului pe salarii pentru salariații care activează în anumite funcții din COR, pentru o companie care activează în zona serviciilor IT;
- petentul menționează că a încercat în mod repetat să dovedească cu acte, articole din legislație, diplomele și atestatele profesionale, fișa postului, încadrarea sa pe zona de dezvoltare produse software, ca și Manager de Proiect Informatic, că această deducere i se cuvine, ținând cont și de faptul că partea reclamată a aplicat pentru această deducere legală, întrunește condițiile legale și această deducere este deja acordată către angajați care întrunesc condițiile legale (primind confirmări în scris de la reprezentanți ai companiei în această privință), mai puțin în cazul petentului, din motive de discriminare evidentă;
- petentul arată că motivele sunt probabil legate de anumite convingeri personale ale sale în domeniul politic, precum și din cauza presupunerii din partea conducerii a unei relații personale de rudenie cu o persoană publică din zona sferei politicului, în speță domnul (petentul a fost întrebat în mod direct, la un moment dat, de către anumite persoane din companie dacă este rudă cu această persoană); urmare a acestor discuții a început un proces de hărțuire a petentului.

8. Prin adresa nr. 9121/15.12.2022 petentul depune concluzii scrise la dosar și arată următoarele:

- în data de 19.04.2021 a solicitat în mod oficial plata drepturilor sale salariale conform rolului de Manager de Proiect informatic, referitoare la deducerea acordată angajaților care participă la dezvoltarea de programe software, în companii care au acest obiect de activitate și îndeplinesc criteriile legale;
- petentul a comunicat că atât el, cât și compania, îndeplineau la momentul respectiv criteriile legale și a pus la dispoziția angajatorului toată legislația în domeniu;
- răspunsul din partea societății a fost unul care nu respectă prevederile legale pentru că menționa un motiv fals și anume că deși compania plătea această deducere către anumiți angajați, diploma petentului de licență nu era compatibilă cu legislația în vigoare, lucru complet neadevărat, legislația neprecizând anumite diplome acceptate, ci doar că angajații trebuie să fie absolvenți de studii superioare, așa cum era/este și petentul;
- o altă dovadă a faptului că petentul a fost discriminat din acest punct de vedere la momentul respectiv și apoi încă o perioadă de timp este faptul că începând cu luna aprilie

2022, deși nici în legislație, nici în ceea ce privește diplomele sale universitare, nu au apărut niciun fel de schimbări, compania a început să îi plătească petentului lunar deducerea la care avea dreptul legal, încă de la angajare, deși iarăși, nici în ceea ce privește contractul său de muncă nu au apărut niciun fel de modificări ca rol sau ca și salariu brut (petentul atașează fluturașii de salariu din ianuarie 2022 până în august 2022);

- petentul consideră că această decizie luată de companie reprezintă o recunoaștere indirectă a faptului că a fost discriminat o perioadă lungă de timp;
- discriminarea din partea angajatorului la adresa petentului a continuat sub alte forme, În luna septembrie 2022 societatea decizând să îi încheie petentului contractul de muncă pe motive disciplinare, existând în acest moment un proces la Tribunalul Argeș intentat de petent, în care acesta contestă legalitatea demersului fostului său angajator;
- petentul solicită sancționarea părții reclamate pentru discriminare.

Sușinerile părții reclamate

9. Prin adresa nr. 7776/01.11.2022 partea reclamată își exprimă punctul de vedere și arată următoarele:

- respinge complet și fără echivoc toate acuzațiile de comportament discriminatoriu cu privire la orice angajat, inclusiv cele aduse de petent;
- solicită respingerea tuturor pretențiilor petentului, constatarea inexistenței unor fapte de discriminare și implicit respingerea solicitărilor de aplicare de amenzi sau altor măsuri sancționatorii pentru societate;
- solicită soluționarea cauzei în lipsă;
- cu referire la aplicarea scutirii de impozit pentru veniturile obținute din activități de creare programe de calculator într-un mod discriminatoriu, partea reclamată arată că petentul este angajat al societății în funcția de Manager Proiect Informatic începând cu data de 28.09.2020;
- în oferta de angajare i s-a comunicat petentului expres salariul ce va fi obținut pe durata relației de angajare (atât contravaloarea brută, cât și netă);
- încă de dinaintea acceptării ofertei de angajare și semnarea contractului individual de muncă s-a discutat cu petentul faptul că nu era considerat eligibil pentru aplicarea scutirii de impozit reglementată de Ordinul comun în vigoare la data angajării acestuia (Ordinul comun indicat în mod eronat de petent în petiție ca fiind în vigoare a fost abrogat la data de 01.02.2018);
- pentru a se asigura de respectarea principiilor societății cu privire la asigurarea unui cadru de muncă în care atât relațiile dintre angajați, cât și între angajați și societate, sunt ghidate de interzicerea oricăror forme de discriminare, salarizarea în cadrul societății, atât la angajarea petentului în societate, cât și la momentul curent, este bazată pe un proces de negociere și agreare cu angajații a unui salariu net pe care aceștia îl primesc, încadrat în grilele salariale utilizate de societate, fără a face în vreun fel diferența dacă aceștia sunt sau nu eligibili pentru aplicarea scutirii de impozit pe venit pentru activitățile de creare de produse pentru calculator;
- pe întreaga durată a relației de angajare cu societatea, salariul net al petentului s-a încadrat în grila de salarizare utilizată de societate pentru angajații încadrați în funcții similare cu acesta, respectiv cea de Manager Proiect Informatic, fără a exista vreun fel de tratamente discriminatorii aplicate lui, prin comparație cu alți angajați ai societății aflați

în situații similare, indiferent de încadrarea acestora ca scutiți de la plata impozitului sau nu;

În stabilirea grilei de salarizare au fost avute în vedere doar criteriile obiective de care societatea a ținut mereu cont și le-a aplicat întocmai, fără a face diferențe între salariații scutiți și cei nescutiți;

- conform ordinului comun privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator pentru scutirea de la plata impozitului, salariații din domeniul IT trebuiau să îndeplinească mai multe condiții atât cu privire la funcțiile ocupate, dar și cu privire la existența unei diplome care să dovedească finalizarea studiilor în anumite specializări din cadrul unor instituții de învățământ superior acreditate, așa cum reieșea din Anexa 1 la acel ordin;

- ulterior eliminării specializărilor necesar de a fi deținute de către angajați pentru a fi eligibili pentru încadrarea ca scutiți de impozit, în anul 2015, au existat numeroase confuzii referitoare la criteriile de eligibilitate și la modalitatea corectă de încadrare a angajaților ca scutiți de impozit pe venit, vehiculându-se inclusiv faptul că autoritățile fiscale consideră necesar ca pentru aplicarea scutirii de impozit, pe lângă îndeplinirea celorlalte criterii, angajații să fi finalizat (sau, din 2018, să urmeze) studii legate de specializările anterior menționate în legislația specifică;

- ținând cont de lipsa de claritate cu privire la abordarea autorităților fiscale în timpul controalelor efectuate la contribuabili similari societății, precum și de riscurile mari de reîncadrare a angajaților fără studii legate de specializările anterior menționate în legislație ca plătitori de impozit, societatea a aplicat în mod unitar scutirea de impozit doar angajaților care aveau finalizate (sau, din 2018, urmau) studii legate de specializările anterior menționate în legislația specifică, indiferent de denumirea specializării urmate. Riscul reîncadrării ar fi adus prejudicii semnificative societății atât din punct de vedere al imaginii, cât și pecuniare (amenzi, penalități etc.). Decizia societății nu a fost așadar întemeiată pe criterii discriminatorii, ci pe motive obiective și rezonabile, cu o aplicare unitară și fără a trata în mod diferit și a-i dezavantaja în vreun fel pe angajații care nu erau încadrați ca fiind scutiți de la plata impozitului. Ba mai mult, indiferent de eligibilitatea angajaților pentru scutirea de impozit, salariile nete ale acestora erau negociate în aceleași limite specifice pozițiilor lor, asigurându-se egalitate de tratament în ceea ce privește stabilirea drepturilor salariale;

- până în decursul lunii aprilie 2021 (la aproximativ 6 luni de la angajare) petentul nu a adus la cunoștința societății existența vreunei neclarități referitoare la modalitatea de calcul a salariului sau lipsa încadrării ca și scutit de la plata impozitului și nici nu a solicitat societății să i se aplice scutirea de la plata impozitului. În decursul lunii aprilie 2021 angajatul a solicitat prin e-mail aplicarea scutirii de la plata impozitului, deși cunoștea modalitatea de încadrare în această facilitate încă de la angajarea sa, solicitare la care i s-a răspuns negativ, însă argumentat, verbal și scris. În urma răspunsului negativ primit, angajatul a continuat să aducă acuze societății, atât legat de o presupusă discriminare pentru neîncadrarea sa ca scutit de la plata impozitului, cât și legat de faptul că societatea l-ar fi încadrat ca scutit de la plata impozitului și ar fi păstrat pentru sine contravaloarea sumelor aferente impozitului pe salariu reținut însă nevirat către bugetul de stat, în mod fraudulos. Din statele de plată și declarațiile 112 depuse de către societate reiese clar faptul că acuzațiile aduse de către petent sunt nefondate, impozitul pe venit fiind reținut și virat conform legii, lunar către bugetul de stat;

- partea reclamată arată că a luat prima dată cunoștință de petiție la data de 20.10.2022;
- cu referire la criteriul de discriminare pe care petentul presupune că societatea se bazează în aplicarea unui pretins tratament discriminatoriu cu referire la aplicarea scutiri de impozit, partea reclamată arată că s-a înființat în anul 1998, iar pe toată durata de activitate nu a fost niciodată implicată în vreun fel în inițiative politice și nici nu și-a manifestat în vreun fel afinitatea față de vreun partid politic sau înclinația spre o anumite doctrină politică, public sau intern, în cadrul societății. Mai mult, conform Regulamentului Intern comportamentele și/sau practicile discriminatorii sunt complet interzise în cadrul societății, fiecare angajat al părții reclamate fiind în cunoștință de cauză referitor la Regulamentul Intern și prevederile acestuia;
- în 2018 partea reclamată a fost achiziționată de grupul Cognizant, moment în care, pe lângă politicile locale ale societății, angajaților din România li s-a adus la cunoștință Codul Etic al Cognizant, aplicabil la nivel global și imperios necesar a fi respectat de fiecare angajat; angajații efectuează la angajare și apoi anual training-uri obligatorii referitoare la Codul Etic al Cognizant pentru a se asigura un mediu de lucru în care discriminarea și hărțuirea de orice fel nu își au locul;
- Grupul Cognizant și partea reclamată nu tolerează niciun fel de comportamente, practici sau politici care ar duce la încălcarea demnității umane și/sau discriminare;
- la finalul lunii martie 2021, în urma scoaterii sale de pe proiectul pe care esra asignat, din cauza unor probleme de performanță și integrare în echipă, petentul a făcut o sesizare către departamentul dedicat din cadrul Cognizant (Etică și Conformitate) prin care a adus la cunoștința acestuia faptul că se consideră neîndreptățit referitor la modul în care i se permite de către societate, prin superiorul său ierarhic, derularea activităților specifice fișei sale de post pe proiectele pe care este asignat, precum și faptul că a fost înlăturat de pe unul din proiectele pe care era asignat, considerând că aceste acțiuni au o natură discriminatorie, bazată pe criterii politice. În susținerea acestei presupuneri petentul indica faptul că și-a exprimat în diverse discuții private aprecierea față de domnul Liviu Dragnea și partidul pe care acesta l-a condus, precum și faptul că a fost întrebat de doi dintre colegii de echipă dacă este rudă cu domnul Liviu Dragnea, membru al clasei politice din România;
- deși până la înlăturarea sa de pe proiect petentului i s-au adus la cunoștință deficiențele sesizate în activitatea derulată de el pe proiect, recomandări de îmbunătățire a performanței sale, așteptările societății de la activitatea desfășurată de către petent și modul în care activitatea se derulează pe proiect, acesta nu a ținut cont de ele și a procedat după cum a considerat de cuviință, fapt ce nu era în concordanță cu cerințele clientului și cu modalitatea de lucru stabilită pe proiect, ceea ce adus în cele din urmă la înlăturarea sa din echipa alocată acestui proiect, fără ca această acțiune să aibă la bază vreun criteriu discriminatoriu, fiind determinată doar de deficiențele sesizate în legătură cu activitatea sa;
- în urma sesizării interne primite, departamentul Etică și Conformitate a efectuat o investigație confidențială cu referire la presupusele tratamente discriminatorii și de hărțuire aduse la cunoștință de petent, în conformitate cu standardele și procedurile globale ale Cognizant în acest domeniu și ținând cont de legislația locală, europeană și globală. În urma investigației sesizarea petentului a fost clasată ca neîntemeiată întrucât s-a dovedit ca acțiunile întreprinse de partea reclamată și angajații acesteia nu au un

caracter discriminatoriu, nu constituie tratamente discriminatorii și/sau de hărțuire a petentului;

- cu toate acestea, pentru a preveni situații de neînțelegeri similare, în relație cu petentul, s-au implementat diverse acțiuni cum ar fi oferirea de feedback constant pentru ca angajatul să cunoască așteptările societății cu privire la modul în care își îndeplinește atribuțiile și în care își poate îmbunătăți comportamentul și atitudinea, după caz, schimbarea proiectului și stabilirea de obiective cât mai clare pentru angajat, etc.;

- din felul în care a fost redactată petiția, partea reclamată înțelege că petentul pretinde ca fiind criteriu de discriminare opțiunea sa politică. Partea reclamată arată că, pe de-o parte societatea nu cunoaște opțiunea politică a salariatului său, petent în dosar, și pe de altă parte, nici nu permite promovarea în cadrul societății a unor opțiuni sau afilieri politice. Existența unei coincidențe între numele petentului și numele unui politician din România nu justifică per se discriminarea bazată pe criteriul opțiunii politice. Mai mult, faptele angajatorului nu trebuie confundate cu faptele salariaților săi. Societatea interzice, nu încurajează și nu tolerează acte de discriminare. În acest sens, societatea a și acționat conform politicilor interne atunci când a fost sesizată de petent cu privire la preținse acte de discriminare și încălcări ale Codului Etic;

- similar sesizării făcute intern în 2021, nici în petiția în fața CNCD petentul nu aduce niciun fel de dovezi concrete în susținerea tratamentelor discriminatorii acuzate, deși consideră neîncadrarea sa ca scutit de impozit nejustificată de motive obiective, ci bazată pe convingeri politice ale conducerii societății și din cauza similarității de nume cu un membru al clasei politice din România. În susținerea acuzațiilor sale, petentul se bazează strict pe presupuneri personale, însă neîntemeiate, nu prezintă niciun fel de probe concrete, nu prezintă modalitatea concretă în care consideră că ar fi discriminat pe criterii politice, cine în mod concret și cum a aplicat aceste tratamente discriminatorii, care sunt convingerile politice ale membrilor conducerii societății și motivele pentru care acesta ar sta la baza neîncadrării sale ca scutit de impozit;

- partea reclamată nu consideră întemeiată și argumentată petiția având în vedere că nu există niciun tratament diferențiat aplicat petentului bazat pe vreun criteriu interzis manifestat prin deosebirea, excluderea, restricția sau preferința acestuia din cauza apartenenței sale la una din categoriile prevăzute de prevederile OG nr. 137/2000, față de alți angajați aflați în situații comparabile și care să ducă la lipsa unei egalități de tratament și șanse între aceștia. Compania a aplicat în mod unitar, justificat, rezonabil și obiectiv scutirea de impozit pentru angajații care desfășoară activități de creare produse de software, fără a îi dezavantaja pe aceștia în vreun fel și fără a exista vreo legătură de cauzalitate între modul de aplicare a acesteia și utilizarea unui criteriu discriminatoriu prevăzut de OG nr. 137/2000;

- partea reclamată solicită să se constate că petentul nu a fost victima unui tratament discriminatoriu pe durata relației de angajare cu societatea în ceea ce privește modalitatea de aplicare a scutirii de impozit, precum și că modul în care societatea a înțeles să aplice scutirea de impozit nu a fost întemeiată pe niciun fel de criterii discriminatorii; partea reclamată solicită respingerea pretențiilor petentului, constatarea inexistenței unor fapte de discriminare și implicit respingerea solicitărilor de aplicare de amenzi sau alte măsuri sancționatorii pentru societate.

Partea reclamată depune înscrisuri la dosar.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

10. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 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”.*

11. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

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

13. Prin nediferențiere judecătoria 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 Musselle 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).*

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

15. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cauzisticii 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*).

16. Privind dreptul, Colegiul director se raportează la prevederile art. 7 din **O.G. nr. 137/2000**: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;

- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

17. Din înscrisurile depuse la dosar Colegiul director constată că petentul nu beneficiază de deducerea de impozit pe venit, întrucât în opinia angajatorului reclamat el nu se încadrează în prevederile legale care ar permite această deducere.

18. În consecință, nu există o legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petent (convingeri politice respectiv rudenie) și fapta sesizată.

19. CNCD nu se poate pronunța dacă petentul are sau nu dreptul la deducere, întrucât interpretarea și aplicarea legilor reprezintă atributul exclusiv al instanțelor de judecată. CNCD, ca autoritate aflată sub control parlamentar, respectând principiul separației puterilor în stat, nu poate avea ingerință în activitatea instanțelor de judecată.

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.** Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
- 2.** O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SULIMAN SECYL – Membru

Redactată și motivată: A.Cs., S.A., H.I.

Data redactării: 01.02.2023

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