



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 464 **din data de 13.09.2023**

Dosar nr. 885/2021

Petiția nr. 8307/03.11.2021

Petent:

Părți reclamate:

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

1. – director colectare - Uniunea Producătorilor de Fonograme din România – Asociația pentru drepturi conexe, cu sediul în Pipera Business Tower, Bd. Dimitrie Pompeiu nr. 6E, et. 11, sector 2
2. – director executiv - Uniunea Producătorilor de Fonograme din România – Asociația pentru drepturi conexe cu sediul în Pipera Business Tower, Bd. Dimitrie Pompeiu nr. 6E, et. 11, sector 2

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.
4. Prin adresa înregistrată sub nr. 8307/24.11.2021 a fost citat petentul iar prin adresele înregistrate sub nr. 8866/24.11.2021 au fost citate părțile reclamate, fără stabilirea unui termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.
5. Procedură legal îndeplinită.
6. Prin adresa înregistrată sub nr. 9626/20.12.2021, părțile reclamate au depus punct de vedere, care au fost comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 125/06.01.2022.

7. Părțile reclamate, prin adresa înregistrată sub nr. 3223/09.05.2022, depun note de completare cu sentința civilă nr. 2271/05.04.2022 a Tribunalului București care sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3491/17.05.2022.

8. Petentul depune note scrise prin adresa înregistrată sub nr. 5436/04.08.2022.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5035/06.07.2022 părțile reclamate depune sentința civilă definitivă nr. 849/10.02.2023 a Curții de Apel București.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 8307/03.11.2021 petentul, angajat al societății Uniunea Producătorilor de Fonograme din Romania de 14 ani, având funcția de inspector colector drepturi conexe, susține că după întâlnirea de lucru anuală a inspectorilor de teren și a coordonatorilor firmei care a avut loc în septembrie 2021, d-na director S.A.M. a sesizat comisia de disciplină din cadrul firmei, pe motiv că după consumarea de băuturi alcoolice, acesta a hărțuit-o sexual, a urmărit-o și a încercat să intre cu forța în camera ei.

11. Prin decizia din data de 21.10.2021 s-a dispus sancționarea petentului prin retrogradarea din funcția de manager de zonă la funcția de inspector pentru acordarea de permise, licențe sau autorizații de drepturi conexe cu reducerea salariului la suma de 3.409 lei brut pentru o durată de 60 zile.

12. Petentul susține că modalitatea în care s-au analizat faptele, au pornit de la poziția de victimă sexuală, femeie singură, în poziție de conducere, factor decizional și petentul din poziția de agresor.

13. Ca urmare a acestei sancțiuni disciplinare, imaginea sa în cadrul societății nu a mai fost aceeași, deși cele întâmplare în cadrul analizei din comisia de disciplină ar fi trebuit să fie confidențiale, părțile reclamate au transmis mail-uri și note pe circuit închis celorlalți colegi și angajaților societății în care li se comunica situația creată și faptul că a agresat-o pe dna. director. De asemenea, s-a schimbat foarte mult și atitudinea șefului său, P.B., în sensul în care îl hăituiește în mod constant cu îndeplinirea unor sarcini care nu sunt cerute altor angajați, îl amenință că dacă nu-i îndeplinește cerințele, îl va sancționa, i-a solicitat să predea mașina de serviciu, și deși se cunoștea că nu are o altă mașină la dispoziție, îi cere să efectueze mai multe vizite și mai multe contracte, îl denigrează în mod constant în fața celorlalți inspectorii, colegii ai săi.

14. Petentul se consideră atât discriminat cât și hărțuit la locul de muncă fapt ce creează un cadru extrem de umilitor și jignitor, fiindu-i afectată imaginea și demnitatea.

15. Depune documente: decizia comisiei de disciplină, punctul de vedere cu privire la convocarea comisiei de disciplină și la evenimentele, proces verbal de predare autovehicul, proces verbal de predare laptop, mail-uri comunicate de dl. P.B. cu privire la atribuțiile de serviciu și hăituirea continuă, mail-uri cu discuțiile celorlalți colegi și părerea acestora raportat la situația sa, împuternicire avocațială.

16. Prin notele scrise depuse prin adresa înregistrată sub nr. 5436/04.08.2022, petentul aduce la cunoștința CNCD că pe parcursul procedurii a fost reprezentat deficitar și cu rea voință de către reprezentantul angajat, în sensul că petiția depusă a fost incompletă și nu corespunde ca formă și conținut cu cele discutate și stabilite anterior efectuării demersurilor legale. De asemenea, nu i-a mai comunicat petentului nici o corespondență

purtată cu CNCD sau cu părțile reclamate în prezenta speță. A depus la Baroul București o plângere împotriva apărătorului ales pentru luarea măsurilor ce se impun.

17. Petentul susține că punctele de vedere ale părților reclamate sunt o înșiruire de minciuni.

Susținerile părților reclamate

18. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9626/20.12.2021 părțile reclamate solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

19. În conformitate cu organigrama UPFR, departamentul de colectare este condus de către coordonatorul de colectare, partea reclamată B.R.I. care are în subordine 4 coordonatori zonali (manageri de zonă) printre care și petentul, coordonator zona București și dl. B.N. – coordonator zona de vest. Coordonatorii au în subordine inspectori care se ocupă cu licențierea drepturilor în ambiental. Petentul, salariat UPFR conform CIM nr. 4870/29.08.2007, având funcția de manager de zonă, în organigramă Coordonator regional București, a fost cercetat disciplinar și sancționat pe perioada 02.10.2021 și până pe data de 25.12.2021 cu retrogradarea din funcția de manager de zonă – coordonator regional București, la funcția de inspector pentru acordarea de permise, licențe sau autorizații (colector de drepturi conexe), cu acordarea salariului de bază și a tuturor drepturilor și obligațiilor corespunzătoare funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată de 60 de zile, funcție deținută anterior de petent, înainte de promovare ca manager de zonă.

20. Părțile reclamate susțin că petentul a fost convocat de șeful Comisiei de cercetare disciplinară în două rânduri, pentru a se da posibilitatea să își pregătească apărarea sau să își găsească un avocat pentru apărare. La ambele audieri, petentul nu a depus sau nu a solicitat să fie luat în considerare vreun document denumit „declarație scrisă”, document atașat plângerii depuse la CNCD. Părțile reclamate au luat la cunoștință despre acest document la momentul recepționării citației din partea CNCD.

21. Procedura sancționării disciplinare a petentului a fost făcută cu respectarea dispozițiilor legale, petentul formulând contestație a Tribunal: partea reclamată MAS a informat președintele – director general printr-o sesizare referat cu privire la faptele săvârșite împotriva ei în noaptea dintre 21-22 septembrie 2021, de către petent, ulterior au fost informați și membrii Consiliului Director în cadrul ședinței de consiliu. A fost constituită Comisia pentru cercetarea disciplinară formată din șeful direct al petentului și 2 avocați ce fac parte din Serviciul juridic al UPFR partea reclamată MAS nefiind implicată în investigarea și cercetarea disciplinară, doar a răspuns unor solicitări ale Comisiei de disciplină.

22. Decizia de sancționare a fost semnată de către președintele Director General UPFR, în urma deciziei Consiliului Director, nicidecum de către partea reclamată M.A.S, aplicându-i -se o prevedere legală în raport cu un comportament neadecvat, sancționat și prin Regulamentul intern.

23. Ulterior deciziei de sancționare, angajatorul a respectat toate drepturile petentului în raport cu ceilalți angajați, aflați pe aceeași poziție: salariul net + comision pentru încasări, ajutor de telemuncă + bonuri de masă, tabletă performantă și acces date, telefon mobil cu abonament convorbiri și date, abonament Sanador, card OMV-Petrom pentru alimentare combustibil pentru cazul în care ar fi avut contract de comodat pentru utilizarea

mașinii (nu și-a exprimat intenția de a încheia vreunul), măști sanitare și soluție dezinfectare.

24. Se arată că documentele din dosarul de personal i-au fost înmânate petentului personal, ca urmare a solicitării sale, nefiind-i astfel îngrădit dreptul de a avea acces la documentele de personal. Singurul document care nu i-a fost predat, acesta neexistând, a fost CCM, pentru că UPFR are doar Regulament Intern, petentul cunoscând acest lucru, deoarece a fost ales reprezentant al salariaților pe o durată de 2 ani, începând cu 25.05.2018.

25. În ceea ce privește confidențialitatea sacțiunii disciplinare, partea reclamată M.A.S. este cea direct interesată de confidențialitate, fiindu-i afectat dreptul la imagine. Relațiile de muncă ale petentului au fost de colaborare și subordonare față de alți salariați și pentru că pentru o perioadă de 60 de zile trebuia să comunice cu o parte dintre aceștia, au fost anunțați de modificările survenite.

26. În ceea ce privește solicitarea de depășire a targetului de colectare stabilit inițial, se arată că acesta fost solicitat tuturor coordonatorilor regionali și tuturor inspectorilor din departamentul de colectare, nu doar petentului sau echei din București.

27. Se solicită să se constate că faptele reclamate sunt nefondate și nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

IV. Cadrul legal aplicabil

28. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”

Art. 4

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

V. Motivele de fapt și de drept

29. În fapt, se reține că petentul sesizează posibile fapte de hărțuire săvârșite de către angajator, prin directorul executiv și directorul de colectare, ambii din cadrul Uniunii Producătorilor de Fonograme din România – Asociația pentru drepturi conexe.

30. În drept, 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 director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

31. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează 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 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 plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

32. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare*, *hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

33. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

34. 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;

35. Colegiul director reține din susținerile petentului privind acuzația de hărțuire la locul de muncă din partea directorului coordonator de colectare și directorul executiv, hărțuire menită să îl determine să demisioneze.

36. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că petentul a fost sancționat disciplinar, fiindu-i aplicată o prevedere legală în raport cu un comportament neadecvat, sancționat și prin Regulamentul intern, sancțiunea constând în retrogradarea din funcția de manager de zonă - coordonator regional București, la funcția de inspector pentru acordarea de permise, licențe sau autorizații (colector de drepturi conexe), cu acordarea salariului de bază și a tuturor drepturilor și obligațiilor corespunzătoare funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată de 60 de zile, funcție deținută anterior de petent.

37. Colegiul director mai reține că ulterior deciziei de sancționare, angajatorul a respectat drepturile petentului, raportat la funcția deținută de inspector pentru acordarea de permise, licențe sau autorizații (colector de drepturi conexe), în raport cu ceilalți angajați, aflați pe aceeași poziție: salariul net + comision pentru încasări, ajutor de telemuncă + bonuri de masă, tabletă performantă și acces date, telefon mobil cu abonament convorbiri și date, abonament Sanador, card OMV-Petrom pentru alimentare combustibil pentru cazul în care ar fi avut contract de comodat pentru utilizarea mașinii.

38. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul director 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 expresis 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.

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

40. 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, vârsta, 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.

41. 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.

42. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că acesta invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecății, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat și nici nu se poate identifica un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. 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.

43. În consecință, Colegiul director constată că, în cazul semnalat de către petent, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare, sau hărțuire potrivit 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. 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, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă criteriu;*
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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 **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

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adrian Nicolae – Membru

Grama Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA Maria - Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

RAIU CĂTĂLIN Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru

*Data redactării: 06.10.2023
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu