



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 520 din 27.09.2023

Dosar nr.: 406/2023

Petiția nr.: 4769/27.06.2023

Petent:

Reclamat: Societatea de Transport București - STB-SA

Obiect: Petentul reclama o posibilă faptă de discriminare ca urmare a adoptării Deciziei 2573 de către conducerea STB-SA, care prevede că persoanele care se vor întoarce din concediul medical, în repartizarea lunii următoare, să nu mai poată beneficia de aceleași drepturi cu cele ale altor colegi care nu au fost în concediu medical în luna precedentă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. **Societatea de Transport București - STB-SA cu sediul în mun. București, Bd. Dinicu Golescu nr. 1, sector 1**

II. Procedura de citare

3. Având în vedere **art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată)**, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor **nr. 4769/05.07.2023**, respectiv **nr. 5026/05.07.2023**, a citat părțile pentru data de 25.07.2023.

4. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

5. Prin adresa **nr. 6088/08.08.2023**, a fost transmisă petentului o copie a punctului de vedere formulat de către partea reclamată, înregistrat cu un nr. 5443/20.07.2023. Totodată, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul solicită, prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu **nr. 4769/27.06.2023**, constatarea și sancționarea unei posibile fapte de discriminare ca urmare a Deciziei nr. 2573 adoptată de conducerea STB-SA.

7. În fapt, petentul susține că decizia adoptată este discriminatorie deoarece prevede că persoanele care se vor întoarce din concediu medical, în repartizarea lunii următoare, să nu mai poată beneficia de aceleași drepturi cu cele ale colegilor și anume ca zilele de sâmbătă și de duminică să fie repartizate doar celor ce nu au fost în concediu medical în luna precedentă, la fel și în cazul zilelor consecutive 6/7 și chemărilor din liber.

8. Concluzionând, petentul apreciază că se crează un sentiment de inferioritate și inechitate în rândul persoanelor ce au beneficiat de întreruperea temporară a lucrului din cauza unor probleme medicale.

9. Petentul anexează decizia care face obiectul prezentului memoriu.

11. Urmare a punctului de vedere comunicat, prin adresa nr. 6139/10.08.2023, petentul a formulat concluzii scrise prin care a făcut următoarele completări:

- Faptul că un angajat a beneficiat de un număr de zile de concediu medical în luna precedentă nu reprezintă o justificare să îi fie exclusă posibilitatea de a-și exprima opțiunea de a participa și a beneficia de munca suplimentară;
- Având în vedere că singurul criteriu și element de departajare în rândul angajaților este dat de prezența unui nr. X de zile de concediu medical și nu de opțiunea angajatului, petentul consideră că sunt întrunite toate elementele unor fapte de discriminare.

12. Prin adresa nr. 6447/24.08.2023, petentul a menționat că nu mai are nimic de adăugat.

Susținerile părții reclamate

13. Partea reclamată formulează punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 5443/20.07.2023, prin care susține că intenția societății a fost de a reglementa la nivel intern modul în care se realizează repartizările privind munca suplimentară, astfel încât, pe de o parte acestea să fie în acord cu legislația în vigoare, iar pe de altă parte, să asigure salariaților stabilitatea stării de sănătate, fără a-i supune unui efort suplimentar prin chemarea din liber.

14. Totodată, în considerarea conținutului hotărârii care face obiectul prezentei petiții, reclamata menționează următoarele aspecte:

- Decizia vizează doar repartizările pentru muncă suplimentară: chemări din liber, continuitatea muncii prin efectuarea pentru un număr mai mare de 5 zile pe săptămână;
- Decizia nu vizează drepturile salariaților la muncă suplimentară, ci dreptul și obligația angajatorului de a-și organiza activitatea, în contextul în care munca suplimentară este excepția și nu regula și poate fi prestată exclusiv la inițiativa angajatorului, astfel cum reiese din dispozițiile art. 121 alin. (1) din Codul muncii;
- Dreptul exclusiv al angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, reglementat de art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii este corelativ cu răspunderea angajatorului pentru o eventuală nerespectare a dispozițiilor art. 121, art. 114 și art. 115 din Codul muncii;
- Mai mult decât atât, astfel cum se poate observa din conținutul deciziei nr. 2573/23.06.2023, aceasta vizează modul în care se realizează repartizările atât pentru salariații care au avut concediu medical cât și pentru cei care nu au avut concediu medical, nefiind de natură a supune unui tratament injust sau degradant un grup de salariați care se află în situații egale;
- Decizia are ca scop exclusiv organizarea internă privind repartizările pentru munca suplimentară de către personalul cu atribuții în repartizarea salariaților, astfel încât, pe de o parte să se evite eventuale disfuncțiuni în activitatea prestată și, pe de altă parte,

să se conformeze cadrului legal aplicabil, în contextul în care angajatorul are obligația de a asigura securitatea și protecția sănătății lucrătorilor precum și prevenirea riscurilor profesionale, în conformitate cu art. 7 alin. 1 din Legea nr. 319/2006;

- Decizia emisă de Directorul General al STB-S.A., se aplică unitar pentru toți salariații societății indiferent de funcția pe care o dețin, fiind destinată atât salariaților care au avut concediu medical, cât și salariaților care nu au avut concediu medical;
- Afirmarea petentului conform căreia: „persoanele ce se vor întoarce din concediu medical, în repartizarea lunii următoare să nu mai poată beneficia de aceleași drepturi similare cu cele ale altor colegi”, reprezintă o simplă speculație nesusținută, cel mai probabil doar neconvenabilă petentului, în contextul în care, din economia Codului muncii, pe de o parte, nu reiese că angajatorul are doar dreptul să solicite salariaților efectuarea orelor suplimentare, fără ca prin acesta, salariații să fie obligați să accepte efectuarea acestora (cu excepția situației de forță majoră și a unor situații urgente);
- Având în vedere prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă raportat la situația faptică a concediilor medicale înregistrată la nivel de societate, implementarea unor măsuri de natură a proteja capacitatea de muncă a salariaților este nu numai necesară, ci și obligatorie în raport de prevederile legale în materie.

15. Mai mult decât atât, reclamata susține că efectuarea orelor suplimentare nu poate fi calificată din punct de vedere juridic ca reprezentând un avantaj sau un dezavantaj. Calificarea efectuării orelor suplimentare ca fiind un avantaj sau un dezavantaj vizează doar conotații de natură subiectivă, în contextul în care pentru unii salariați este convenabil să efectueze ore suplimentare pentru a beneficia de plăți suplimentare, iar pentru alți salariați nu este convenabil să efectueze ore suplimentare, întrucât doresc să beneficieze de mai mult timp de odihnă.

16. Prin urmare, partea reclamată apreciază că o eventuală considerare a caracterului discriminatoriu în speță ar reprezenta, pe de o parte, o ingerință în dreptul Societății de Transport București S.A. de a-și organiza propria activitate, ca atribut exclusiv al angajatorului și, pe de altă parte, ar expune societatea la riscul atragerii răspunderii pentru nerespectarea dispozițiilor legale în materie cu privire la efectuarea muncii suplimentare și securitatea și sănătatea în muncă, cu consecința suportării unor prejudicii în acest sens.

17. Astfel, reclamata susține că prin emiterea Deciziei nr. 2573/03.06.2023 nu ne aflăm în situația în care aceasta prevede un criteriu sau o practică care dezavantajează anumiți salariați, conținutul acesteia fiind justificat de un scop legitim, emiterea acesteia fiind adecvată și necesară pentru respectarea dispozițiilor legale în materie.

18. Conform reclamatei, decizia nu generează efecte prin care unii salariați sunt favorizați, iar alți salariați sunt defavorizați și nici nu este de natură a supune unui tratament injust sau degradant un grup de salariați care se află în situații egale.

19. Concluzionând, reclamata solicită C.N.C.D. să constate că nu există niciun caz de discriminare și că situația adusă în atenția Consiliului este o speculație nesusținută și, pe cale de consecință, să respingă petiția formulată de petent.

20. Partea reclamată anexează decizia ce face obiectul petiției.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

21. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** „(...) (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 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni:** „(...) (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. (...)”

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **Art. 2 alin. 1:** „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.”

Codul Muncii:

- **Art. 121:** „(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.
(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.”

Principiile de analiză

22. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:



- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.*

23. Se poate vorbi de o posibilă **discriminare indirectă** atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criteriile sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminarea indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

24. Provocarea în practică constă în dificultatea de a identifica faptele de discriminare indirectă. În cazul discriminării indirecte, unul dintre elementele de diferențiere constă în faptul că analiza se concentrează pe efectele practicii sau criteriului aparent neutru, pe când în cazul discriminării directe determinant este tratamentul diferențiat produs prin fapta de discriminare. Efectele regulii, practicii, criteriului aparent neutru trebuie să plaseze un grup într-o situație specială dezavantajoasă. Astfel, dacă în cazul discriminării directe accentul se plasează pe tratamentul diferențiat, în cazul discriminării indirecte analiza se va concentra pe efectele diferențiate ale regulii, criteriului sau practicii aparent neutre. Se impune necesitatea testului comparabilității.

Aplicarea principiilor la spetă

25. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări ca urmare a adoptării Deciziei 2573 de către conducerea STB-SA, care prevede că persoanele care se vor întoarce din concediul medical, în repartizarea lunii următoare, să nu mai poată beneficia de aceleași drepturi cu cele ale altor colegi care nu au fost în concediu medical în luna precedentă.

26. Concret, petentul reclamă faptul că în urma adoptării Deciziei 2573, zilele de sâmbătă și de duminică au fost repartizate doar celor ce nu au fost în concediu medical în luna precedentă, la fel și în cazul zilelor consecutive 6/7 și chemărilor din liber.

27. În drept, 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

28. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare a angajaților care se vor întoarce din concediul medical, faptă ce intră sub incidența art. 7 O.G. nr. 137/2000, prin exprimarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

29. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

30. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

31. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

32. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

33. Concret, analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează nerespectarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, concret acordarea de privilegii persoanelor care se vor întoarce din concediul medical, având ca efect înlăturarea recunoașterii în condiții de egalitate a drepturilor legale.

34. Concret, Decizia nr. 2573 din data de 03.06.2023 prevede:

- **Art. 1:** *„În prima lună după revenirea la locul de muncă din concediul medical, angajații STB S.A. nu vor mai fi repartizați suplimentar față de programul normal de lucru definit în legislația în vigoare, pentru prestarea de ore suplimentare. De asemenea, pentru protejarea stării de sănătate a acestora, repartizarea trebuie să țină seama de faptul ca aceștia să nu muncească mai mult de 5 zile pe săptămână, pentru a beneficia de programul de recuperare săptămânală.*

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

Personalul cu atribuții în repartizarea salariilor va fi obligat să implementeze prezenta cerință începând cu repartizarea pentru luna iulie 2023.”

- **Art. 2:** *„Pentru angajații cu probleme de sănătate, care urmează să se recupereze conform art. 1 din prezenta decizie, nu se vor efectua chemări din liber de către personalul cu atribuții în acest sens din entitățile organizaționale. Cerința din prezentul articol intră în vigoare de la data comunicării prezentei decizii.”*
- **Art. 3:** *„Atât în repartizarea inițială, cât și în cazul chemărilor din liber se va ține seama de faptul că regimul normal de lucru este cel dat de legislația în vigoare și nu poate fi depășit, acesta incluzând și zilele de concediu de odihnă, concediu medical, posibile absențe nemotivate, ore sau zile pentru pregătirea profesională, medicina muncii, donare de sânge, delegații sau alte facilități pe care angajații le au conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă aplicabil. ”*
- **Art. 4:** *„Personalul cu atribuții în repartizarea salariilor, respectiv cei care decid chemarea din liber a acestora conform atribuțiilor din fișa postului va fi preluat pe bază de semnătură de către șefii entităților organizaționale din cadrul Societății de Transport București STB S.A..”*
- **Art. 5:** *„Nerespectarea prezentei decizii duce la aplicarea de măsuri conform Regulamentului Intern, inclusiv la plata posibilelor prejudicii rezultate urmare a neaplicării prezentei decizii.”*
- **Art. 6:** *„În toate entitățile organizaționale se vor duce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.”*

35. În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petentul, apreciază că se crează un sentiment de inferioritate și inechitate în rândul persoanelor ce au beneficiat de întreruperea temporară a lucrului datorată unei probleme medicale față de restul colegilor.

36. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ/ pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

37. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

38. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

39. Colegiul director constată că, deși s-a creat premisă de discriminare, nu poate fi reținut dreptul încălcat, întrucât decizia care face obiectul prezentei petiții nu vizează drepturile salariilor la muncă suplimentară, ci dreptul și obligația angajatorului de a-și organiza



activitatea, în contextul în care munca suplimentară este excepția și nu regula și poate fi prestată exclusiv la inițiativa angajatorului.

40. Totodată, Colegiul ia act de apărarea formulată de partea reclamată conform căreia decizia are scopul de a reglementa la nivel intern modul în care se realizează repartizările privind munca suplimentară, astfel încât, pe de o parte acestea să fie în acord cu legislația în vigoare, iar pe de altă parte, să asigure salariaților stabilitatea stării de sănătate, fără a-i supune unui efort suplimentar prin chemarea din liber.

41. Prin urmare, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa dreptului încălcat, pentru fapta reclamată prin prezenta speță, respectiv art. 2 alin. 1 coroborat cu alin. (4) din O.G. nr. 137/2000.

42. Concret, nu poate fi reținută discriminarea angajaților care au beneficiat de concediul medical în luna precedentă prin adoptarea deciziei angajatorului, conținutul acesteia fiind justificat de un scop legitim, emiterea sa fiind adecvată și necesară pentru respectarea dispozițiilor legale în materie.

43. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petent nu întrunesc elementele constitutive care s-ar circumscrie unei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. (1) și alin. (4) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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 unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa dreptului încălcat.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru



BABUȘ RADU – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA-SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Red.: H.G. și A.D.

Data redactării: 02.10.2023

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 faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

