



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA NR. 1
din 09.01.2008

Dosar nr: 91/2007

Petiția nr: 1.706/28.02.2007

Petent: O L R

Reclamat: S.N. Nuclearelectrica S.A.

Obiect: îngrădirea participării la un concurs pentru ocuparea unui post

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. O L R

I.2. Numele și sediul reclamatului

I.2.1. S.N. Nuclearelectrica S.A.

II. Obiectul sesizării

Petentul, prin *Petiția nr. 1.706/28.02.2007*, înregistrată și sub nr. *1.716/28.02.2007*, arată că nu a putut participa la un concurs pentru ocuparea unui post întrucât doar angajații firmei respective au avut acest drept.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră că i se limitează accesul la un concurs pentru ocuparea unui post, întrucât s-a permis participarea doar a angajaților reclamatului.



IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru data de 11.12.2007.

La audierea din 11.12.2007 părțile nu s-au prezentat.

La dosar a depus puncte de vedere reclamatul (**Adresa nr. CNE-CNCD07-00001S/16.10.2007**, semnată de I B , director Sucursala CNE Cernavodă, G E , șef serviciu Dezvoltare și Strategie Resurse Umane și M R , consilier juridic, înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării — în continuare CNCD — cu **nr. 12.779/18.10.2007** și **nr. 13.087/23.10.2007**).

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

Petentul arată că i s-a expirat la data de 01.10.2006 al treilea contract de muncă încheiat de la 01.04.2004 cu Direcția CNE Cernavodă (angajat la Unitatea 1). Contractul nu a fost prelungit, în schimb i s-a sugerat că se poate prezenta pentru un concurs, când vor fi posturi vacante.

La expirarea contractului de muncă, a fost angajat la o altă firmă (S.C. Elcomex IEA Cernavodă), pe același post (Unitatea 2), cu pierderea tuturor drepturilor și sporurilor de care beneficia anterior.

În februarie 2007 colegii petentului au primit invitația de a participa la concurs, lui i s-a refuzat acest drept, cu motivul că la momentul respectiv nu avea calitatea de angajat la Direcția CNE.

Consideră că angajații de la Unitatea 2 nu sunt primiți la examene sau nu reușesc să promoveze concursurile pentru că cei de la Unitatea 1 beneficiază de salarii și sporuri substanțial mai ridicate.

Petentul a depus documente în sprijinul celor afirmate.

Reclamatul, prin **Adresa nr. CNE-CNCD07-00001S/16.10.2007**, a comunicat următoarele:

- la data de 01.10.2004 s-a încheiat contractul individual de muncă, pe durată determinată de 18 luni, cu petentul;
- la data de 01.04.2006 contractul individual de muncă s-a prelungit până la data de 01.10.2006;
- la data de 01.10.2006 acest contract individual de muncă a încetat de drept;
- anterior acestei date, petentul a solicitat încheierea unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată; răspunsul a fost că cererea nu poate fi soluționată în mod favorabil, cu recomandarea ca petentul să urmărească ofertele de serviciu pentru eventualele poziții vacante; răspunsul este motivat de programarea finalizării investiției la Unitatea 2 la jumătatea anului 2007 și de posibilitatea apariției unor locuri de muncă la Unitatea 1, ocuparea acestor posturi fiind posibilă, conform prevederilor contractului colectiv de muncă, doar prin concurs;



- având în vedere faptul că cea mai mare parte a activităților de realizare a investiției de la Unitatea 2 s-au realizat de către firme specializate de construcții montaj / prestări servicii, beneficiarul investiției a solicitat firmei Elcomex IEA S.A. prestarea de servicii de protecție fizică, firmă care l-a angajat pe petent;

- faptul că pe perioada prestării serviciilor, petentul a lucrat în aceleași condiții cu personalul angajat al reclamatului este o realitate;

- pentru eventuale salarii mai mici acordate de Elcomex IEA S.A. față de cele acordate de reclamat responsabilitatea nu aparține reclamatului, fiecare unitate având propria politică salarială și de motivare a personalului;

- în noiembrie 2006 reclamatul și-a finalizat proiectul de structură organizatorică pentru exploatarea centralei cu două unități de exploatare și strategia de completare a necesarului de personal pentru această activitate; această structură prevedea pentru activitatea de protecție fizică o creștere cu 8 a numărului de posturi față de cel existent în structura de exploatare a Unității 1; pentru acoperirea cu personal a acestor posturi s-au stabilit două faze de recrutare și selecție: în prima fază s-a adresat direct numai personalului angajat al reclamatului, având în vedere prevederile procedurii interne a centralei, a doua fază s-a desfășurat în lunile iunie și iulie 2007, fiind deschis tuturor candidaților interesați a 4 posturi din activitatea de protecție fizică neocupate în prima fază, pentru care petentul nu și-a depus candidatura.

Reclamatul a depus documente în sprijinul celor afirmate.

Invocă prevederile **Legii nr. 53/2003** (art. 56, 69, 81, 82) și al **Contractului colectiv de muncă** (art. 2.3.)

În data de 19.09.2007 echipa de investigații a CNCD s-a deplasat la Sucursala CNE INVEST Cernavodă (din cadrul Societății Naționale Nuclearelectrice S.A.) pentru a verifica aspectele semnalate petent.

În sediul CNE-Prod Cernavodă, agenții constatatori au discutat cu domnul E G - Șeful Serviciului Dezvoltare și Strategie Resurse Umane și domnul E I - Șeful Serviciului Protecție Fizică și Informații Clasificate.

DI. E G a comunicat următoarele:

- în prezent în Cernavodă există două unități ale centralei: una în exploatare (U1) și una care se află în probe în scopul tranziției de la faza de de la investiții la faza de exploatare (U2 – care a debutat ca și investiție, urmând ca pe parcurs să intre în faza de exploatare); majoritatea personalului din a doua unitate a fost angajat cu contracte de muncă pe durată determinată, serviciile acestor salariați (printre care și petentul) fiind necesare doar pe perioada derulării fazei de investiție a U2 (aceste posturi au fost create doar în acel scop, urmând să dispară după ce și-au îndeplinit scopul pentru care au fost înființate);

- în strategia CNE-Prod Cernavodă se prevede ca la data de 1.10.2007 cele două unități să fuzioneze; acest fapt a implicat o „filtrare” a personalului pe o perioadă de 1 an (prin disponibilizări și prin încetarea de drept a contractelor de muncă valabile pentru perioadă determinată), întrucât noua organigramă (ulterioară unificării) prevede un număr de salariați redus față de numărul de salariați angajați conform posturilor din vechea organigramă;

- în cadrul U2 a fost organizată o selecție internă a personalului în scopul păstrării unei părți din salariați pentru structura comună viitoare (U1+U2); astfel,



la ocuparea posturilor din structura unificată au avut prioritate salariații U2 (cu condiția să aibă pregătirea necesară), organizându-se concursuri interne în mai multe etape (pentru ambele categorii de salariați – cu contracte atât pe durată determinată cât și nedeterminată); ulterior desfășurării acestor concursuri interne (ca urmare a neocupării posturilor scoase la concurs) au fost organizate și concursuri externe; la momentul organizării concursurilor externe, salariații U2 au fost informați de conducerea CNE-Prod Cernavodă, printr-o scrisoare internă, în legătură cu desfășurarea concursului;

- petentul a fost angajat pe postul de șef tură pază cu contract pe durată determinată începând cu 01.10.2004, durata acestui contract determinat fiind cea maximă prevăzută de vechiul **Cod al Muncii** (18 luni); la data de 01.04.2006 contractul său de muncă a fost prelungit, printr-un act adițional, până la data de 01.10.2006; după încetarea de drept a contractului de muncă al petentului, postul pe care acesta fusese angajat nu se mai regăsește în noua organigramă;

- anterior expirării contractului său de muncă, petentul a solicitat conducerii unității încheierea unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată; acest lucru nefiind posibil, i s-a recomandat să urmărească ofertele de serviciu ulterioare;

- petentul a dorit să se înscrie la concursul din luna februarie 2007 care s-a organizat în mod exclusiv pentru salariați, adresându-se în acest scop atât Biroului Resurse Umane (verbal), cât și conducerii CNE Cernavodă (prin **Adresa nr. 6506D/07.02.2007**); atât verbal, cât și prin **Adresa nr.4494D/27.02.2007**, petentului i s-a explicat că ofertele de serviciu pentru posturile vacante (inclusiv cele din cadrul Serviciului Protecție Fizică) se adresează în prima etapă (conform strategiei de ocupare a posturilor vacante din organigrama cu două Unități în exploatare) doar personalului SNN (petentul nu mai avea calitatea de salariat al CNE-Prod Cernavodă la acel moment);

- la concursurile desfășurate în luna iunie și iulie 2007 (concursuri organizate în cadrul etapei a II-a a strategiei de ocupare a posturilor vacante din organigrama cu două Unități în exploatare) petentul nu s-a înscris, deși au fost scoase la concurs 4 posturi în cadrul Serviciului Protecție Fizică și Informații Clasificate;

- ofertele privind ocuparea posturilor vacante în CNE-Prod Cernavodă care s-au adresat persoanelor din exterior au fost transmise către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a Județului Cernavodă – Oficiul Cernavodă, de asemenea fiind afișate al avizierele unității;

- după încetarea contractului său de muncă, petentul s-a angajat la firma Elcomex IEA SA (care prestează servicii de pază și protecție pentru SNN-SA), fiind desemnat de respectiva firmă să lucreze la Sucursala CNE Invest Cernavodă.

DI. E G a pus la dispoziția echipei de investigație **Strategia de ocupare a posturilor vacante** din organigrama cu două Unități în exploatare, din care reies etapele de recrutare, selecție, angajare, avansare și promovarea resurselor umane, după cum urmează:

- etapa I-a: ocuparea prin concurs deschis atât candidaților din interiorul SNN-SA cât și celor din exterior a unui număr de 14 posturi, care necesită



angajare urgentă în vederea parcurgerii unui program de pregătire inițială fără de care personalul nu poate desfășura activități în instalații (6 posturi de ON II; 5 posturi tehnician CNE -RP); 3 posturi tehnician CNE -Ch);

- etapa a II-a: scoatere la concurs deschis numai candidaților din cadrul SNN-SA a unui număr de 114 posturi din organigrama cu 2 unități în exploatare (dintre care 8 la Serviciul Protecție Fizică);

- program de derulare a acțiunilor: emitere fișe de post - 15.12.06; emitere oferte de serviciu - 22.12.06; înscrierea candidaților - 30.01.07; evaluarea candidaților și stabilirea rezultatelor - 01.02.07-19.03.07; examinare medicală - 16.03.07-30.03.07;

- etapa a III-a: ocuparea prin concurs deschis, atât candidaților din interiorul SNN-SA, cât și celor din exterior, a următoarelor categorii de posturi: posturi care au rămas neocupate în etapa a II-a; 21 de posturi care necesită calificări specifice pentru care nu există resurse în cadrul SNN-SA (18 posturi de reparator CNE; 3 posturi specialist MID/SNC instalații II);

- program de derulare a acțiunilor: pentru posturile ofertate și neocupate în etapa a II-a calendarul se va stabili ulterior împreună cu departamentele implicate

DI. E I a susținut afirmațiile d-lui E G

Documente anexate raportului de investigație:

- Extras din **Procedura SI-01365-HR-02**;

- **Adresa SNN SA – Direcția CNE Cernavodă nr. 4493D/27.02.2007**;

- Solicitare emitere ofertă de serviciu din data de 10.07.2007 provenită de la Encică Ionel - Șeful Serviciului Protecție Fizică și Informații Clasificate și înaintată Șeful Serviciului Dezvoltare și Strategie Resurse Umane (**FPC 0760 REV.0/23.07.03**);

- Solicitare emitere ofertă de serviciu din data de 07.06.2007 provenită de la Encică Ionel - Șeful Serviciului Protecție Fizică și Informații Clasificate și înaintată Șeful Serviciului Dezvoltare și Strategie Resurse Umane (**FPC 0760 REV.0/23.07.03**).

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că reclamatul are o procedură internă de recrutare și selecție **SI-01365-HR-02** care, la punctul 6.1.2. stabilește ca prioritară ofertarea posturilor vacante pentru personalul propriu. Petentul, care a desfășurat aceeași muncă și în aceleași condiții ca și angajații reclamatului, dar la o altă firmă, nu a avut acces astfel la concursul organizat pentru ocuparea locurilor de muncă oferite de reclamat.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Constituția României, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”. Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și



aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 14 prevede: „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 și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Art. 7 al **O.G. nr. 137/2000**, „constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege”.

Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003), actualizată, prevede următoarele:

„Art. 56

Contractul individual de munca încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) [abrogată]



d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

[...]

Art. 69

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determina concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;



h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(4) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul ca întreprinderea respectiva nu i-a furnizat informațiile necesare.

[...]

Art. 81

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea temporară a activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de munca;

d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.

Art. 82

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.”

Colegiul Director a reținut jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 (*Interzicerea discriminării*) al **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, ratificată de **România prin Legea 30/1994**. Curtea 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. Astfel, Curtea 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (18 februarie 1991, FREDIN contra SUEDEI, parag. 60, 23 iunie 1993, HOFFMAN contra AUSTRIEI, parag. 31, 28 septembrie 1995, SPADEA și SCALAMBRINO contra ITALIEI, 22 octombrie 1996, STUBBINGS și alții contra REGATULUI UNIT, parag. 75). În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS contra GRECIEI din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

Colegiul Director constată că deși petentul a efectuat aceeași muncă ca și angajații reclamatului, a fost angajat de o altă firmă, prin urmare s-a aflat într-o altă situație decât angajații firmei reclamate. Colegiul Director, în **Dosarul 2A/2007**, prin **Hotărârea 276/27.08.2007** s-a pronunțat în mod similar, considerând că angajații a două firme diferite, chiar dacă execută aceleași lucrări, nu se află în situații comparabile.

Diferențierea dintre cele două situații are o justificare obiectivă, anume protejarea propriilor angajați de a nu-și pierde locul de muncă, având în vedere și faptul că s-a organizat, ulterior, un concurs pentru ocuparea locului de muncă la care putea să participe și petentul.

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. Faptele prezentate nu reprezintă discriminare conform art. 2 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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 – Președinte

COMȘA CORINA NICOLETA – Vicepreședintă

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

Data redactării 09.01.2007

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

