



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,  
tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.320**  
**din data de 19.09.2012**

**Dosar nr.: 378/2011**

**Petiția nr.: 5934/17.10.2011**

**Petent: G. T.**

**Reclamat: S.C. ROMEXPO.**

**Obiect: Concediere de la locul de muncă.**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților.**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:**

**I.1.1. G. T.** cu domiciliul în.

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului:**

**I.2.1. S.C. ROMEXPO** cu sediul în

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.**

1. Petentul se consideră discriminat pentru că a fost disponibilizat de la locul de muncă la numai o zi de la reîncadrarea pe funcție.

2. Toate angajările efectuate în ultimii 3 ani s-au realizat nu pe criteriile de performanță ci pe criteriile de afinitate, relații cu persoanele din conducerea societății și persoane din zona Bacău – Iași, angajații cu vechime și competențe profesionale din București fiind disponibilizați.

3. Prezent în cadrul ședinței de audieri, petentul face **precizarea criteriului** petiției, respectiv domiciliul, considerând că angajații din zona Bacău Iași, au parte de un tratament preferențial față de alți angajați.

**III. Procedura de citare.**

1. Petentul au fost citat prin adresa înregistrată cu nr. 5934/21.10.2011, partea reclamată prin adresa nr. 6029/21.10.2011.

2. La termenul de audieri stabilit pentru data de 17.11.2011, părțile au fost absente.

**IV. Susținerile părților.**

#### **IV.1. Susținerile petentului.**

1. Petentul se consideră discriminat pentru că a fost disponibilizat de la locul de muncă la numai o zi de la reîncadrarea pe funcție.
2. Reîncadrarea pe funcție a avut loc în urma Sentinței civile nr.7071 din data de 26.07.2011 prin care Tribunalul București, Secția VIII Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a dispus reîncadrarea petentului pe postul și funcția de șef birou administrativ și a obligat partea reclamată la plata către petent a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate și cu celelalte drepturi ce i s-ar fi convenit petentului începând cu data de 01.06.2010 și până la reintegrarea efectivă.
3. Cu toate că hotărârea a fost pronunțată la data de 26.07.2011 și este executorie de drept, până la data de 14.09.2011, partea reclamată nu a respectat hotărârea judecătorească emisă, petentul neprimind despăgubirile bănești menționate în sentința judecătorească.
4. În data de 15.09.2011, cu o întârziere de aproape 2 luni, petentul a fost convocat la sediul părții reclamate în care i s-a adus la cunoștință de faptul că va fi reîncadrat pe aceeași funcție deținută anterior concedierii respectiv șef birou administrativ. Despăgubirile bănești au fost plătite cu mare întârziere.
5. În data de 19.09.2011, la numai o zi de la reîncadrarea pe funcție, i s-a adus la cunoștință preavizul de concediere, urmat de decizia de concediere din data de 14.10.2011.
6. Toate angajările efectuate în ultimii 3 ani s-au realizat nu pe criteriile de performanță ci pe criteriile de afinitate și relații cu persoanele din noua conducere a societății, angajații cu vechime și competențe profesionale din București fiind disponibilizați.
7. Petentul a fost în mod permanent supus unei hărțuiri și să fie îndepărtat din cadrul societății.
8. Pe lângă faptul că partea reclamată nu a respectat hotărârea Tribunalului București, a angajat în continuare în perioada august 2010 - august 2011, persoane fără nici o competență profesională, persoane care nu aveau decât calitatea că erau apropiate conducerii părții reclamate și erau din zona Bacău sau Iași.
9. Petentul pune în vedere faptul că lucrează în cadrul societății din anul 1994, și că în toată această perioadă, nu a avut nici o sancțiune.
10. Prezent în cadrul ședinței de audieri, petentul face precizarea criteriului petiției, respectiv domiciliul, considerând că angajații din zona Bacău Iași, au parte de un tratament preferențial față de alți angajați.

#### **IV.2. Susținerile părților reclamate.**

1. Prin concluziile scrise depuse la dosar înregistrate cu nr. 7135/27.12.2011, partea reclamată invocă **excepția tardivității** capătului 1 de petiție, cu privire la prima concediere realizată în data de 03.08.2010. Înscrisurile atașate petiției fac referire la concedierea colectivă din anul 2008 și nu pot fi luate în considerare.

2. Totodată, partea reclamată invocă **excepția nulității petiției în temeiul art.11 alin.1 lit. d.**, prin faptul că nu conține motivele de fapt și de drept ale discriminării ci o enumerare a unor fapte distincte, subiective, de petiția depusă.
3. Până la data de 01.06.2011, partea reclamată avea un număr de 290 de salariați din care 259 de salariați sunt din București, Dâmbovița, Ilfov, Prahova, Tulcea, Brăila, Vrancea, 29 de salariați din Bacău, 2 salariați din Iași. În perioada ianuarie - iunie 2011 societatea a efectuat un nr. de 40 de angajări din care, 25 salariați cu domiciliul în București, 6 salariați cu domiciliul în județul Bacău, 3 salariați cu domiciliul în județul Ilfov, 1 salariat cu domiciliul în județul Ialomița, 1 salariat cu domiciliul în județul Vrancea, 1 salariat cu domiciliul în județul Tulcea, 1 salariat cu domiciliul în județul Brăila, 1 salariat cu domiciliul în județul Prahova.
4. După reorganizarea societății în luna iunie 2011, s-a efectuat o singură angajare în persoana dlui Zaman Constantin - specialist SSM, ca urmare a vacantării persoanelor s-a făcut pe baza competențelor profesionale avute. În cadrul societății sunt angajați un număr de 17 salariați cu domiciliul în Bacău și un salariat cu domiciliul în Iași.

#### **V. Motivele de fapt și de drept.**

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, concretizat prin fapta reclamatului de a-l fi concediat având în vedere criteriul domiciliului.
2. Astfel, petentul consideră că a avut parte de un tratament mai puțin favorabil deoarece acesta avea domiciliul în București, diferit de persoanele care domiciliază în județele Bacău-Iași, tratament concretizat prin disponibilizarea acestuia.
3. De reținut că în ce privește obiectul petiției, acesta are în vedere faptele reclamatului după reîncadrarea petentului.
4. În desfășurarea evenimentelor ce au condus la obiectul prezentei cauze, reținem că urmare a hotărârii nr.6/16.06.2010, Biroul Administrativ, al cărui conducător era petentul, a fost reorganizat, activitatea acestuia fiind preluată de Biroul Administrativ și Mecano Energetic, din cadrul Direcției Logistică – Șef Birou R.D. .
5. Prin Decizia nr.102/28.06.2010, urmare a reorganizării activității, petentul este eliberat din funcția de Șef Birou Administrativ, urmând să ocupe funcția de inginer mecanic, în cadrul Direcției Logistică, Biroul Administrativ și Mecano Energetic.
6. Prin Decizia nr.160/30.08.2010, este desfăcut disciplinar contractul de muncă al petentului.
7. Ulterior decizie, petentul contestă în instanță desfacerea contractului de muncă. Instanța de judecată se pronunță prin sentința civilă nr.7071/26.07.2011, prin care dispune, printre altele, reîncadrarea petentului pe funcția deținută anterior emiterii deciziei nr.102/2010., respectiv reîncadrarea acestuia pe postul de șef Birou Administrativ.
8. Însă, postul nu mai exista, conform hotărârii CA Romexpo nr.6/2010, precum și față hotărârea CA nr.2/12.07.2011 privind aprobarea regulamentului

de Organizare și Funcționare al SC Romexpo SA, prin care a fost desființată în totalitate direcția logistică, biroul administrativ, precum și alte birouri din cadrul direcției logistice.

9. Astfel, urmare a sentinței instanței de judecată, acesta este reîncadrat conform deciziei nr.7608/15.09.2011. Ulterior reîncadrării, i-a fost emis Preavizul nr.232/19.09.2011, privind desfacerea contractului individual de muncă, motivat de faptul desființării postului de Șef Birou Administrativ, având în vedere situația economico-financiară a societății, precum și reorganizările la nivelul direcției din care acesta făcea parte.

10. Prin decizia nr.302/14.10.2011, este desfăcut contractul de muncă al petentului, din funcția de Șef Birou Administrativ, ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de acesta, determinat de reorganizarea activității angajatorului.

11. În anul 2011, Biroul Administrativ și Mecano Energetic a fost desființat, prin desființarea direcției din care acesta făcea parte, fiind reorganizat sub numele de Grup Întreținere, al cărui conducător era tot R.D. .

12. Față de obiectul petiției, astfel precum acesta a fost precizat de către petent, acesta pune în vedere situația comparabilă la care se raportează, respectiv, petentul se consideră discriminat, printr-un tratament mai puțin favorabil, față de situația comparabilă a dlui R.D. , și având în vedere criteriul domiciliului.

13. Relativ la criteriu și situația comparabilă evidențiată, reclamatul revine la dosarul cauzei, și prin concluziile scrise depuse, acesta face precizarea că fapta de discriminare nu subzistă, deoarece nu există criteriul faptei de discriminare, respectiv dl. R.D. este domiciliat în mun. București.

14. **În drept**, Colegiul reține că au fost ridicate anumite excepții pe care Colegiul trebuie să se pronunțe cu prioritate, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”*

15. Astfel, cu privire la **excepția de tardivitate** invocată de către reclamați, **Colegiul respinge excepția** astfel invocată, având în vedere că obiectul petiției se referă faptele petrecute după reîncadrarea petentului, conform hotărârii instanței de judecată. Deci, petiția nu are în vedere aspectele pe care reclamatul le reține în momentul în care invocă excepția de față. De reținut că aspectele în speță, sunt prezentate/relevante în ideea de a dovedi un anumit comportament al reclamaților, față de petent, culminând cu desfacerea contractului de muncă al acestuia din data de 14.11.2011.

16. Pe cale de consecință, petiția, față de obiectul astfel reținut, este în termenul prevăzut de OG nr.137/2000, republicată.

17. Cu privire la **excepția de nulitate** a petiției, față de lipsa de conformitate a acesteia cu dispozițiile **art.11 alin.1 lit. d**, Colegiul **respinge excepția** astfel invocată. Practic, petentul prin expunerea de fapte, nu face altceva decât să înceapă dovedirea comportamentului presupus discriminatoriu al reclamaților, ceea ce este considerată a fi o veritabilă motivație în fapt a petiției, chiar dacă petentul nu îi atribuie o astfel de denumire. Deasemenea, cu privire la motivarea în drept a petiției, Colegiul pune în vedere faptul că nu este ținut de încadrarea juridică a faptei, pe care părțile aflate în contradicțoriu, o fac. Simpla sesizare, cu solicitarea de constatare a unei fapte de discriminare, este suficientă pentru a putea investiga faptele, și a face încadrarea juridică a acestora.

18. În ce privește **fondul** petiției, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."*

19. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

20. Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

21. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *"Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ....."; art.2 alin.1* *"..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ....."*, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, ....."*.

22. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine

discriminare, 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 aflate 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"* (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

**23.** În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclue ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parag.129).

24. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, de asemenea trebuind 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 mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei 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.

25. 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 unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

26. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a

dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

27. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

28. Astfel, față de obiectul petiției, precum acesta este precizat de către petent, reținem că petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare, individualizată printr-un tratament mai puțin favorabil aplicat acestuia, față de o situație comparabilă – R.D. , motivat de un criteriu anume, respectiv cel al domiciliului petentului în București, diferit de cele al persoanei cu care acesta se compară.

29. **Colegiul** reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un **criteriu interzis**. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe similare sau comparabile. Or, **discriminarea directă** presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, etc). Din acest punct de vedere discriminarea directă presupune o **legătură de cauzalitate** identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

30. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „**pe bază de**”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „*pe bază de...*”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (*tratamentul diferențiat*) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (*origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

31. 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. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că **raportul de cauzalitate este indirect**, și cu atât mai mult în cazul **harțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus

menționate. În cazul hărțuirii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță „*comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

32. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un **raport de cauzalitate direct sau indirect** între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

33. Având în vedere cele mai sus expuse, Colegiul Director al CNCD constată că cele expuse în petiția de față, **nu sunt fapte de discriminare** devreme ce criteriul invocat de către petent nu este conform, respectiv R.D. are domiciliul în București, și nu în Bacău sau Iași, astfel precum reține petentul ca și situație comparabilă.

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. Respingerea excepției de tardivitate.
2. Respingerea excepției de nulitate a petiției.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.
4. Clasarea dosarului
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
6. O copie a hotărârii se va transmite

#### **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

BERTZI TEODORA - Membru

CAZACU IOANA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată** de către:

**V. A. V.** – Membru Colegiul Director al CNCD

**V. D.** – Asistent Colegiul Director al CNCD

**Data redactării: 19.09.2012**

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