



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR 101
din data de 18.02.2015

Dosar nr: 665/2014

Petiția nr: 18921 din data de 10.11.2014

Petent: Cojocaru Rudolf Florian, Anghel Sorin, Pascaru Mihaela, Holban Georgiana Gabriela.

Reclamat: S.C. Compania Națională de Transporturi Aeriene Române Tarom, prin reprezentant domnul Christian Edouard Heinzmann.

Obiect: Tratament inegal cu privire la modalitatea de promovare în muncă, salarizare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

2.1. Petenții sunt angajați ai S.C. Tarom în funcția de consilieri juridici cu activitate de consultanță și avizare și se consideră discriminați față de alți patru colegi, consilieri juridici cu activitate pe linia reprezentării societății în fața instanțelor de judecată și care beneficiază de o salarizare de- , la care se adaugă un spor de -comparativ cu petenții care au o salarizare de- , fără să fie cunoscut motivul pentru această diferențiere salarială.

Totodată, petenții se consideră nemulțumiți și de faptul că nu le sunt asigurate materialele necesare pentru pregătirea profesională, spre deosebire de restul angajaților care au beneficiat de formări profesionale în străinătate.

III. Procedura de citare

3.1. Petenții au fost citați prin adresele înregistrate cu nr.18921/25.11.2014, părțile reclamate au fost citate prin adresele înregistrate cu nr. 19547/25.11.2014.

3.2. Prin adresele de citare părțile au fost informate de excepția de necompetență a CNCD.

3.3. La termenul de audieri din data de 04.12.2014, petenții au fost prezenți, părțile reclamate au fost absente.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Petenții sunt angajați ai S.C. Tarom în funcția de consilieri juridici cu activitate pe linia reprezentării societății în fața instanțelor de judecată și se consideră discriminați față de alți patru colegi, consilieri juridici cu activitate de consultanță și avizare și care beneficiază de o salarizare de lei, la care se adaugă un spor de , comparativ cu petenții care au o salarizare de -lei, fără să fie cunoscut motivul pentru această diferențiere salarială.

4.1.2. Totodată, petenții se consideră nemulțumiți și de faptul că nu le sunt asigurate materialele necesare pentru pregătirea profesională, spre deosebire de restul angajaților care au beneficiat de formări profesionale în străinătate.

4.1.3. Petenții susțin că sunt amenințați și intimidați cu neplata salariilor prin nesemnarea pontajelor de către angajator, dacă nu furnizează dovezi cu privire la activitatea și prezența lor în instanțele de judecată.

4.1.4. Petenții susțin că ceea ce se întâmplă este o practică folosită exclusiv pentru aceștia: faptul că li s-a solicitat să întocmească un raport săptămânal cu activitatea lor se realizează cu încălcarea prevederilor Legii 514/2003 și a statutului profesiei de consilier juridic, care interzic orice fel de presiuni, amenințări și intimidări la adresa consilierului juridic în exercitarea profesiei.

4.1.5. Existența unor presupuse fapte de discriminare este constatată de Consiliul de Administrație al Societății Tarom, care prin hotărârea 11/22.07.2014 a constatat comiterea unor fapte de discriminare continuă cu privire la angajarea, salarizarea și promovarea și a solicitat să fie luate măsuri pentru eliminarea acestor fapte discriminatorii, măsură la care părțile reclamate nu s-au conformat.

4.1.6. Consiliul de Administrație a decis transformarea Departamentului Juridic în Serviciu Juridic și menținerea pentru Serviciul Juridic a nivelului anvelopei salariale aferent Departamentului Juridic și distribuirea diferenței de bani consilierilor juridici, în vederea stimulării lor, decizie ce nu a fost respectată de către conducerea Societății Tarom.

4.1.7. Petenții au fost întotdeauna excluși de la orice fel de majorări și de la asigurarea unor condiții care să permită îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Au solicitat acordarea de bonuri valorice de combustibil, acordarea unui spor de -pentru munca sistematică peste program cu -și acordare program flexibil întrucât, prin natura funcției, activitatea se desfășoară în instanțele de judecată și nu în birou.

4.1.8. Prin concluziile scrise înregistrate cu nr. 19942/10.12.2014, petenții susțin că faptele de discriminare s-au amplificat ca urmare a demersurilor interne și în justiție prin care au sesizat instanțele de judecată și organele de urmărire penală cu privire la comiterea unor ilegalități comise de către părțile reclamate, astfel consideră că petenții au fost supuși unor fapte de victimizare.

4.1.9. În același context, petenții susțin că în urma depunerii petiției la C.N.C.D., după audierile din data de 04.12.2014, au primit un e-mail prin care erau înștiințați că sunt invitați la interviu în data de 10.12.2014 pentru ocuparea postului de Șef Serviciu.



4.1.10. Petenții susțin că faptele de hărțuire la care au fost supuși au avut la bază criteriul de convingere și apartenență la o categorie defavorizată, și astfel au avut parte de o discriminare multiplă.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 19738/04.12.2014, părțile reclamate invocă excepția de necompetență a C.N.C.D., în sensul în care nemulțumirile petenților se referă la acțiuni întreprinse de către conducerea companiei, ca atribut exclusiv al acesteia.

4.2.2. Este de notorietate faptul că în orice companie pot exista diferențe salariale între diferite categorii de angajați, în sensul în care un entry level în cadrul unui serviciu juridic poate fi remunerat mai puțin decât un senior de la un alt departament, acest lucru fiind motivat de complexitatea activităților desfășurate, de experiența și expertiza în domeniu, precum și de performanțele înregistrate la locul de muncă.

4.2.3. Aspectele referitoare la sumele plătite de către companie către cabinete de avocatură externe nu pot face obiectul unei comparații între nivelul salarial al consilierilor juridici din cadrul Compartimentului Litigii și respectivele sume, consilierii juridici fiind remunerați conform contractelor individuale de muncă semnate la angajare.

4.2.4. Cu privire la afirmațiile petenților conform cărora anumite justificări ale activității curente le-au fost solicitate exclusiv acestora și nu întregului Serviciu Juridic, părțile reclamate susțin că acest atribut este deținut de către șeful ierarhic superior al salariaților în cauză, acesta nefiind obligat să își motiveze acțiunile legate de coordonarea activității unui anumit compartiment din cadrul companiei.

4.2.5. Părțile reclamate susțin că nu există o grilă de salarizare în cadrul Companiei TAROM, conducerea companiei stabilind în cadrul ședințelor de negociere a Contractului Colectiv de Muncă, împreună cu reprezentanții sindicatelor TAROM, ca în termen de 3 luni să fie elaborată o grilă de salarizare aplicabilă personalului companiei TAROM, grila care urmează a fi implementată etapizat pe mai multe exerciții financiare în funcție de evoluția fondului de salarii.

4.2.6. Acordarea anumitor drepturi salariale altor salariați din cadrul companiei nu ține de competențele sau atribuțiile petenților, ci de politica salarială a companiei cu privire la punerea în aplicare a unor hotărâri ale Consiliului de Administrație.

4.2.7. Concursul privind ocuparea postului șef Serviciu Juridic este în curs de desfășurare, Comisia de concurs fiind în etapa de finalizare a analizei candidaturilor interne depuse de către salariații companiei.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) constată că petenții sunt tratați diferit, prin diferențele de salariu dintre aceștia și colegii acestora din cadrul Compartimentului de Consultanță și Avizare și prin neacordarea sporului de pentru lucru sistematic peste programul de lucru, în comparație cu colegii acestora.

5.2.1. 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 trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, 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.

5.2.2. Examinând conținutul petiției, documentele depuse la dosar, precum și legislația în vigoare, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, va proceda conform dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, astfel ~~„(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” 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... (3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”~~

5.2.3. Relativ la excepția invocată în ceea ce privește amenințările pe care petenții le-au primit din partea reclamatului, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

Având în vedere capătul de cerere referitor la amenințările pe care petenții le-au primit din partea reclamatului, Colegiul director admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu, dat fiind faptul că C.N.C.D. nu este competent în soluționarea acestui capăt de cerere, deoarece soluționarea aparține în mod exclusiv de competența instanței de judecată.

5.2.4. Colegiul director, raportat la excepția de necompetență materială a Consiliului invocată din oficiu, referitoare la solicitarea petenților de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare, urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.2.5. Având în vedere art. 27 din O.G. nr. 137/2000 prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care prevede *“Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.”*, Colegiul director al C.N.C.D. este de opinie că cerere petenților de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare revine instanței de judecată.

5.2.6. Coroborând acest aspect fundamental incident petiției deduse soluționării, Colegiul este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate substitui instanțelor judecătorești și admite excepția de necompetență materială.

5.3.1. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic,*



social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”, iar la art. 7 lit. b) „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: (...) b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;”

5.3.2. Astfel se poate considera discriminare

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

5.3.3. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, 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 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”. 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 analoage 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).

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

5.3.5. Petenții au invocat un fapt de diferențiere: sunt tratați diferit, prin diferențele de salariu dintre aceștia și colegii acestora din cadrul Compartimentului de Consultanță și Avizare și prin neacordarea sporului de pentru lucru sistematic peste programul de lucru, în comparație cu colegii acestora.

5.3.6. Colegiul director reține faptul că partea reclamată nu are o justificare obiectivă pentru diferențele salariale dintre angajați, aceasta motivând doar faptul că este de notorietate faptul că în orice companie pot exista diferențe salariale între diferite categorii de angajați și că diferențele salariale sunt direct proporționale cu atribuțiile din fișele de post ale fiecărui consilier juridic, raportate la volumul lucrărilor, gradul de complexitate, timpul de muncă, etc.

Colegiul director reține că la nivelul companiei nu există o grilă de salarizare și că petenții au fost excluși de la majorări, fără o justificare obiectivă în acest sens.

5.3.7. Prin urmare Colegiul director constată existența diferențierii prin aplicarea tratamentului inegal cu privire la modalitatea de promovare în muncă și salarizare pe criteriul apartenenței petenților la un alt departament în comparație cu colegii acestora.

5.3.8. Din documentele de la dosar, Colegiul director constată că nu există un criteriu obiectiv după care se face diferențierea între angajați, faptul că petenții fac parte din alt departament, în comparație cu colegii acestora, nu este un criteriu obiectiv după care să se poată face o diferențiere între salariați.

5.3.9. O faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.3.10. Colegiul director constată că dreptul încălcat al petenților este acela că nu beneficiază de majorări salariale, conform legii, în comparație cu ceilalți colegi ai acestora.

5.3.11. În concluzie, cele arătate în petiție reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. b) din *O.G. nr. 137/2000*, întrucât creează o deosebire pe criteriul neobiectiv care afectează dreptul de a beneficia de remunerație egală pentru muncă egală între angajați.

5.4.1. Colegiul director reține că, în conformitate cu art. 11 alin. 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor „Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”.

~~Astfel, în legătură cu tratamentul advers exercitat de partea reclamată asupra petenților,~~ tratament venit ca o reacție la plângerile și acțiunile acestora, atât interne, cât și în justiție, Colegiul director constată că faptele au fost prezentate de petenți ulterior termenului de audieri.

5.4.2. Cu privire la promovarea petenților în funcții de conducere, pusă în vedere de către aceștia, prin petiția introductivă de procedură, Colegiul director va proceda la analiza probatoriului depus în cauză.

5.4.3. În acest sens, cu privire la probatoriu, Colegiul director pune în vedere dispozițiile art.20 alin.6 din OG nr.137/2000, republicată „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare. În fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”. Art. 72 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor „*Petenții, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*”

5.4.4. Probatoriul în materia nediscriminării constituie o excepție de la principiul general de drept, ce guvernează acest act procedural.

5.4.5. În cadrul sesizărilor ce privesc fapte de discriminare, legiuitorul a înțeles să inverseze sarcina probei, în sensul în care reclamantul (petentul/persoana interesată) are sarcina de a prezenta un minim de probatoriu, care să permită a se presupune existența unei fapte de discriminare, probatoriu ce poate consta în orice mijloc de probă, inclusiv înregistrările audio sau video, de asemenea o altă excepție în materie.

5.4.6. Astfel, practic suntem în prezența unei prezumții relative de discriminare, partea reclamată având sarcina de a proba că faptele nu sunt fapte de discriminare conform legislației în vigoare, existența unui scop obiectiv al faptei reclamate, scop ce a fost atins prin mijloace adecvate și necesare, sau orice alte împrejurări de fapt sau drept care scoate fap' de sub incidența legislației antidiscriminare.

Colegiul director reține afirmațiile părții reclamate prin care se arată că acel concurs de ocupare a postului șef Serviciu Juridic este în curs de desfășurare, fiind necesar a se urma anumiți pași în ceea ce privește acest aspect.

5.4.7. Față de aceste aspecte, Colegiul director al C.N.C.D. constată că nu există acel minim de probatoriu depus la dosarul cauzei, de către petenți, pentru a putea da curs inversării sarcinii probei. Prin urmare, față de afirmațiile sesizate în cadrul petiției în ceea ce privește promovarea acestora în funcții de conducere, constatăm că nu sunt probe suficiente.

5.5.1. În ceea ce privește susținerile petenților cu privire la tratamentul advers exercitat de partea reclamată, colegiul director urmează a se pronunța cu privire la aspectele prezentate.

5.5.3. Examinând capătul de cerere al petenților în ceea ce privește tratamentul advers exercitat asupra acestora în urma acțiunilor întreprinse și dispozițiile legale incidente, Colegiul director trebuie să constate existența unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petenți, criteriul invocat de aceștia fiind apartenența la Compartimentul de Litigii, față de colegii acestora care lucrează în cadrul Compartimentului de Consultanță și Avizare.

5.5.4. Colegiul nu poate reține acest aspect întrucât petenții nu a dovedit existența vreunei legături de cauzalitate între criteriul invocat, cel de apartenență la Departamentul Litigii și fapta reclamată.

~~5.5.5. Prin urmare, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între fapta prezentată și criteriul invocat de petenți.~~

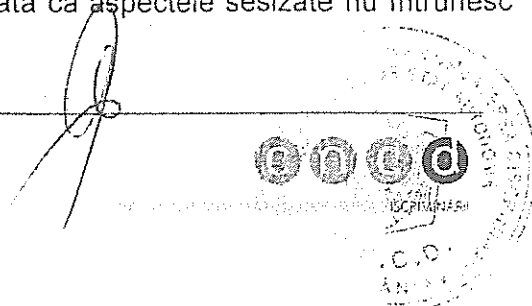
5.5.6. Conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000 prevede „ (1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate

5.5.7. Colegiul director decide sancționarea contravențională a Companiei Naționale de Transporturi Aeriene Române Tarom S.A. cu amendă contravențională în cuantum de 4000 lei, deoarece discriminarea a vizat un grup de persoane și a atins dreptul petenților de a fi remunerați în mod egal pentru muncă egală între angajați.

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. Admiterea excepției de necompetență materială în ceea ce privește primul capăt de cerere referitor la amenințări și la solicitarea petenților de înlăturare a consecințelor discriminării;
2. Aspectele sesizate în cuprinsul celui de-al doilea capăt de cerere intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 și art. 7 litera b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în valoare de 4.000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare. Discriminarea a vizat un grup de persoane și a atins dreptul petenților de a fi remunerați în mod egal pentru muncă egală între angajați.;
4. În ceea ce privește faptele prezentate ulterior termenului de audieri: decădere cu privire la faptele prezentate ulterior termenului de audieri, conform art. 11 alin. 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor;
5. În ceea ce privește capătul de cerere referitor la promovarea petenților, Colegiul director constată că nu sunt probe care să confirme aspectele sesizate, potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
6. În ceea ce privește capătul de cerere referitor la tratamentul advers exercitat asupra petenților, Colegiul director constată că aspectele sesizate nu întrunesc



- elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
7. Obligă partea reclamată să publice prezenta hotărâre în presă, conform art 26 alin 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
 8. Prezenta hotărâre se va comunica tuturor părților;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Administrația Județeană a Finanțelor Publice Ilfov, conform *Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor*. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al *O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI Theodora – Membru

GHEORGHIU Luminița - Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

Hotărâre redactată de – M.F.P./B.B.

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.

Verificat SCSRP