



**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)

**HOTĂRÂREA NR. 201  
din 01.09.2010**

**Dosar nr:** 459/2009

**Petiția nr:** 10226 din data de 18.11.2009

**Petent:** T T

**Reclamat:** D F Primarul comunei Plătărești

**Obiect:** discriminare și hărțuire la locul de muncă pe criteriu de naționalitate și

sex

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

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

I.1.1. T T cu domiciliul în

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

I.2.1. D F cu domiciliul procedural la Primăria comunei Plătărești,  
jud. Călărași

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Obiectul petiției vizează discriminarea și hărțuirea petentei la locul de muncă pe criteriu de naționalitate și sex

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 10226 din data de 18.11.2009, petenta arată că este angaiata Primăriei din anul 2008 iar reclamatul se face vinovat de o serie de fapte cu caracter discriminatoriu, precum și de hărțuire. Astfel, susține că la dosarul său personal nu s-a atașat fișa postului, în statul de plată erau prevăzute anumite sporuri dar acestea erau acordate unui alt salariat, iar în urma neadoptării unei hotărâri cu privire la modificarea organigramei pentru excluderea postului ocupat de ea,



reclamatul a început să aibe un comportament bazat pe injurii, agresiuni fizice și gesturi violente. De asemenea, petenta susține că i s-au adresat cuvinte de genul: "femeie tâmpită, moldoveancă împutită..., nebuno, tâmpito, o să te sugrum...".

#### **IV. Procedura de citare**

4.1 Urmare sesizării înregistrată sub nr. 10226 din 18.11.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul plângerii, reclamatului. Astfel, prin adresa nr. 10346 din 23.11.2009 a fost solicitat punctul de vedere al domnului

D F

4.2. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.3. Prin adresele nr. 352 din 14.01.2010 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 351 din 14.01.2010 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 23.02.2010, La termen părțile nu s-au prezentat. Prin adresa nr. 3584 din 05.05.2010, reclamatul a comunicat punctul său de vedere.

4.4. Prin rezoluția nr. 3 din 23.02.2010, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul Primăriei Plătărești. În data de 04.05.2010, respectiv 19.05.2010 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.5. Colegiul a acordat părților termen de concluzii scrise la data de 20.08.2010. Petenta a comunicat note scrise cu privire la punctul de vedere al reclamatului prin adresa nr. 6295 din 05.08.2010.

#### **V. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

5.1.1. Petenta arată că este născută în Republica Moldova și este angajată în cadrul Primăriei Plătărești din anul 2008. De la data angajării și până în prezent la dosarul ei de personal nu s-a atașat fișa postului pe care îl ocupă, astfel activitatea sa a constat în atribuții trasate verbal de către primar, neținând cont de tematica documentelor ce i le repartiza spre soluționare.

5.1.2. Petenta susține că după 6 luni de muncă, perioadă în care a fost debutant în administrație, reclamatul, în calitate de ordonator principal de credite a acordat 3 salarii de merit pentru 2 funcționari publici și unul contractual, făcându-i propunerea să primească acel 15% doar în statul de salarii, în realitate însă, banii urma să-i primească doamna M.R., operator de rol, pentru că face muncă de teren.

5.1.3. În luna august 2009, primarul supune dezbaterii în ședința ordinară a Consiliului local proiectul de hotărâre cu privire la modificarea organigramei și a statutului de funcții din cadrul aparatului de specialitate a primarului, prin excluderea postului de consilier I-A aflat în subordinea secretarului, post ocupat de ea. Proiectul de hotărâre amintit nu a devenit hotărâre. Astfel, din acel moment reclamatul a început să profereze



injurii, jigniri, agresiuni fizice și gesturi violente pentru a o determina să plece de la locul de muncă.

5.1.4. De asemenea, petenta susține că i se dau atribuții de serviciu care nu țin de postul său, i se cer rapoate de activitate și a fost mutată în alt birou. I s-au adresat afirmații de genul "femeie tâmpită, moldoveancă împruțită., nebună, tâmpită, o să te sugrum, o să te împrușc. La amenințări martor a fost viceprimarul.

5.1.5 După toate cele întâmplate, reclamatul a recurs la întocmirea unei decizii de sancționare cu avertisment, dar nu a ținut cont de faptul că anterior trebuia constituită comisia de disciplină și respectiv cercetarea prealabilă a încălcării.

### **Sușținerile părții reclamate**

5.2.1. Reclamatul susține că nimic din cele semnalate de petentă în plângerea dedusă soluționării nu este adevărat. Personal, crede că petenta are probleme de integrare într-un loc de muncă, lucru care se vede din activitatea depusă până în prezent. La vârsta de 30 de ani nu se poate adapta condițiilor de muncă cerute de instituțiile la care a activat. Astfel, dorința petentei de promovare nu este justificată deoarece nu are experiență, nu colaborează cu superiorii și cu colegii, nu duce la îndeplinire sarcinile de serviciu pe care la primește de la șefi.

5.2.2. Prin urmare, se arată faptul că singura instituție abilitată să avizeze modificările privind grila de programe este Consiliul Național al Audiovizualului.

5.2.3. Reclamatul susține că dorința sa de a o înțelege și ajuta să se integreze în colectiv, a fost greșit înțeleasă de către petentă, aceasta dorind să fie un fel de "adjunct al primarului" în condițiile în care avea doar 6 luni de vechime în muncă.

5.2.4. Așadar, ținând cont de faptul că au fost eliminate mai multe canale românești și internaționale și doar un canal în limba maghiară, nu suntem în prezența unei fapte de discriminare conform prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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

6.1. 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. 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, republicată.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care



prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași texte (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petenta invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu raporturile de muncă, în speță, inexistența fișei postului, consemnarea în statele de plată a unor drepturi salariale acordate în fapt unor alte persoane, propunerea de modificare a organigramei și statului de funcții prin excluderea postului deținut, stabilirea de atribuții de serviciu, solicitare de rapoarte de activitate, mutarea într-un birou neamenajat, sancționarea disciplinară cu avertisment, restricții la utilizarea calculatorului, respectiv adresarea de afirmații de genul "femeie tâmpită", "moldoveancă împuțită", "nebună", "tâmpită", "o să te sugrum", "o să te împușc", adresare de injurii și acte de violență de natură a crea un cadru intimidant, degradant și agresiv. În acest context, petenta consideră că împotriva sa au fost săvârșite acte de discriminare și de hărțuire pe motivul aparentenței naționale (cetățean al Republicii Moldova) respectiv al genului/sexului.

6.4. Partea reclamată neagă alegațiile petentei, considerând că acestea constituie nemulțumiri nejustificate în legătură cu dorința sa de a promova în condițiile neîndeplinirii sarcinilor de serviciu, necolaborării cu angajații, a lipsei de experiență (6 luni vechime în muncă la data angajării) și a lipsei de adaptabilitate la locul de muncă.

6.5. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Aceiași raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de



cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii concrete. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, e baza criteriilor prevăzute la alin.1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingeere ale aceluși scop sunt adecvate și necesare. În cazul hărțuirii raportul de cauzalitate este direct iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, 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”. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză, corelativ unor situații analoage sau comparabile.

6.6. Colegiul reține că la dosar s-au depus de către ambele părți înscrisuri. De asemenea, s-a depus și raportul de investigație realizat de C.N.C.D.. Potrivit susținerilor petentei, partea reclamată a încadrat-o pe cartea de muncă în funcția de consilier I și nu de consilier juridic iar fișa postului nu a fost întocmită tocmai pentru a se putea repartiza sarcini cât mai diverse fără legătură cu profesia de jurist. Arată că după ce Consiliul local nu a fost de acord cu desființarea postului său, reclamatul a început să o jignească, a fost agresată fizic, mutată într-un birou fără calculator. Întrucât partea reclamată nu a fost de acord cu desfacerea contractului de muncă prin acordul părților, și-a depus demisia începând cu data de 6.11.2009. În legătura cu aspectele sesizate, echipa de investigație C.N.C.D. a purtat discuții cu partea reclamată, viceprimarul localității, Secretarul primăriei și angajați colegi ai petentei (expert, referent stare civilă, referent asistență socială, secretară, arhivar, bibliotecar, referenți contabilitate) În legătură cu aspectele sesizate s-a precizat că între petentă și partea reclamată au existat relații profesionale foarte bune și bazate pe respect până la momentul unor discuții în contradictoriu, în luna septembrie 2009. În ceea ce privește acordarea salariilor de merit, acestea au vizat doar 2 angajate, iar o a treia primind, în fapt, o indemnizație de urbanism, deoarece își desfășura activitatea în Serviciul urbanism. Colegiul reține că potrivit Dispoziției nr. 243 din 22.05.2009, partea reclamată a dispus acordarea salariului de merit unei angajate ce a îndeplinit funcția de referent și unei alte angajate ce a îndeplinit funcția de bibliotecar I, personal contractual.

6.7. În ceea ce privește atribuțiile de serviciu, Colegiul reține că prin dispozițiile nr. 3 din 19.01.2009 și nr. 417 din 15.09.2009, petenta, îndeplinind funcția de consilier IA (personal contractual) a primit atribuții în domeniul de asigurare a informațiilor de interes public solicitate în scris sau verbal de către cetățeni sau autorități publice, respectiv îndeplinește atribuții în legătură cu operațiunile ce vizează registrele agricole, fondul funciar, cadastrul funciar, evidența proceselor verbale de punere în posesie și titluri de proprietate, formarea și păstrarea documentelor cu specific agricol. Față de aceste atribuții, potrivit dispoziției nr. 417 din 15.09.2009, petenta răspunde de înaintarea la termen a dărilor de seama specifice activităților sale. În ceea ce privește



sanționarea petentei cu avertisment, Colegiul reține că prin dispoziția nr. 1 din 01.10.2009 partea reclamată a dispus sancționarea având în vedere generarea unui conflict la locul de muncă în legătură cu mutarea acesteia în biroul în care se afla inginerul cadastral, deoarece prin dispoziția nr. 417/15.09.2009 au fost delegate atribuții privind registrul agricol. În ceea ce privește aspectele referitoare la adresare de expresii jignitoare și insulte, între altele "femeie tâmpită", "moldoveancă împuțită", "nebună", "tâmpită", "o să te sugrum", "o să te împușc" precum și acte de violență de natură a crea un cadru intimidant, degradant și ofensiv, Colegiul reține că petenta nu indică persoane care au auzit în mod nemijlocit utilizarea acestor expresii. Doar în legătură cu amenințările adresate de partea reclamată ("o să te sugrum", "o să te împușc") este indicat dl. viceprimar L. N. În concluziile scrise petenta indică faptul că echipa de investigație C.N.C.D. ar fi trebuit să afle "părerea altor persoane din comună (consilieri locali sau alte persoane aflate în situația mea)" însă nu indică, în concret, aceste persoane. Or, din discuțiile purtate cu angajații primăriei (inclusiv dl. viceprimar) rezultă că în prezența acestora nu s-au adresat injurii sau jigniri de genul celor indicate de petentă.

6.8. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Instanța europeană a reținut: „În consecință, astfel cum rezultă din paragraful 54 din prezenta hotărâre, potrivit art. 10 (1) din Directiva 2000/78 și considerentul 32, regulile privind sarcina probei trebuie adaptate în situațiile în care există un caz de discriminare prima facie. În cazul în care reclamanta (n.n.) stabilește fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o hărțuire, aplicarea efectivă a principiului egalității presupune ca sarcina probei să revină părâtului, care trebuie să demonstreze că nu a avut loc o hărțuire în circumstanțele cazului” (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, 17 iulie 2008).

6.9. În mod similar, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. 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 revina sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare". Din acest punct de vedere, prezumțiile ce decurg în cauză nu sunt de natură a presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă între faptele imputate (neîntocmirea fișei postului, consemnarea în statele de plată a unor drepturi salariale acordate în fapt unor alte persoane, propunerea de modificare a organigramei și statului de funcții prin excluderea postului deținut, stabilirea de atribuții de serviciu, solicitarea de rapoarte de activitate, mutarea într-un birou neamenajat, sancționarea disciplinară cu avertisment or restricții la utilizarea calculatorului) și criteriile invocate în cauză, apartenența națională (cetățean al Republicii Moldova) și sexul/genul.

6.10. Din ansamblul mijloacelor de probă și a înscrisurilor depuse de părți la dosar, a raportului de investigație realizat de C.N.C.D. nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de naționalitatea respectiv sexul petentei. Colegiul nu poate reține în cauză circumstanțierea unor situații comparabile concrete care să fi fost tratate diferit în mod direct sau indirect datorită criteriilor invocate de petentă iar susținerile contradictorii ale părților sunt legate sine qua non de aspecte de legalitate respectiv de chestiuni corelative îndeplinirii corespunzătoare versus necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu. Aceste aspecte indică faptul că naționalitatea sau sexul petentei nu ar fi interferat sau suprapus cu motivele ce au stat la baza încadrării în funcție, a stabilirii unor atribuții de serviciu, a aspectelor legate de derularea raporturilor de muncă. Acordarea salariilor de merit a vizat persoane de același sex cu petenta, dispozițiile privind atribuțiile de serviciu sunt corelative condițiilor și criteriilor ce trebuie îndeplinite conform dreptului muncii, obligativitatea întocmirii unor rapoarte de activitate era prevăzută în dispoziția nr. 417/2009, sancționarea s-a dispus în legătura cu exercitarea raporturilor de muncă și presupune respectarea condițiilor prevăzute în dreptul muncii, însă în legătură cu aceste acte sau fapte nu se poate stabili o cauzalitate cu naționalitatea petentei sau sexul acesteia.

6.11. Pe de altă parte, în ceea ce privește afirmațiile imputate părții reclamante, în speță injurii și jigniri de natură a crea un cadru intimidant și degradant, Colegiul nu poate reține la dosar niciun mijloc de probă ce ar permite constatarea unor astfel de afirmații, care, de plano, pot fi interpretate ca aducând atingere demnității personale. Raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate nu poate fi reținut în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

6.12. Astfel, se impune a preciza că în lipsa elementelor constitutive de natură a evidenția posibile discriminări, justificarea drepturilor subiective ale petentei în legătură cu nerespectarea sau neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de Codul muncii, în legătură cu raporturile de muncă, modificarea atribuțiilor de serviciu, modalitatea de desfășurare a contractului de muncă, acordarea unei sancțiuni disciplinare etc. Colegiul nu este îndrăguit a cenzura aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedura civilă.



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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. În privința faptelor sesizate nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților: T \_\_\_\_\_, cu domiciliul în \_\_\_\_\_; D \_\_\_\_\_, cu domiciliul

procedural la Primăria comunei Plătărești, jud. Călărași

**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.**

**VIII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)**

- nu este cazul;

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

VLAȘ Claudia Sorina – Membru





**Data redactării 22.09.2009**

Motivele de fapt si de drept redactate D.G.

Tehnored. A.P., 3 exemp.

**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.

