



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA Nr. 193**  
**din 17.04.2013**

**Dosar nr: 510/2012**

**Petiția nr: 5803/26.11.2012**

**Petent: H D D**

**Reclamată: SC Newdesk SRL**

**Obiect:** desfacerea contractului individual de muncă datorită dizabilității de care suferă (epilepsie).

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

**I. 1. Numele și domiciliul petentului**

**1.1. H D D**

**I. 2. Denumire și domiciliu reclamatei**

**2.1. SC Newdesk SRL,**

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

**2.1.** Sesizarea vizează desfacerea contractului de muncă datorită faptului că suferă de o dizabilitate. Astfel, acesta susține că urmare unei operații pe creier, angajatorul i-a spus să se pensioneze pentru ca "nu vrea să facă pușcarie dacă i se întâmplă ceva".

**III. Citarea părților**

**3.1.**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, s-a îndeplinit procedura de citare.

**3.2.** Prin adresele înregistrate cu nr. 5894/28.11.2012 și nr. 5803/28.11.2012, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 17.12.2012. La termen părțile nu s-au prezentat.

## IV. Susținerea părților

### Susținerea petentului

**4.1.1.** Prin sesizarea nr. 5803 din 26.11.2012, petentul sesizează o faptă de discriminare săvârșită prin desfacerea contractului individual de muncă datorită dizabilității de care suferă.

Astfel, petentul susține că, deși angajatorul a știut de la angajare că suferă de epilepsie, în data de 24 octombrie, la mai bine de 6 luni de la operația superită la cap, a suferit o criză la locul de muncă. Atunci **directorul i-a spus să se pensioneze**, însă cum petentul a refuzat pensionarea, directorul i-a replicat **„nu vreau să fac pușcărie dacă ți se întâmplă ceva ”**.

**4.1.2.** Petentul susține că accidentul său a fost unul de muncă, căzătura având loc pe drumul direct de la serviciu către casă, însă nu a avut nicio pretenție de la angajator. După operația suferită la cap și concediul medical, angajatorul nu a vrut să-l mai primească la muncă, invocând motivul pensionării. Petentul a mers în prima zi de muncă cu o persoană de suport din grupul “Ceva de spus”, persoană care cunoscând prevederile legale ce ocrotesc și protejează persoanele cu dizabilități i-a pus în vedere angajatorului că nu îl poate concedia din moment ce nu este declarat inapt.

De asemenea, petentul susține, că după operație, crizele au dispărut pe o perioadă lung, dar și în momentul de față sunt tot mai rare.

**4.1.3.** După criza făcută în data de 24 octombrie, la locul de muncă, s-a emis decizia de concediere nr. 240/24.10.2012 pe motiv de desființare a postului pe care era angajat, însă petentul este sigur că acest lucru s-a întâmplat din cauza crizei de epilepsie.

### Susținerile reclamatului

**4.2.1.** Reclamata susține că petentul a fost angajat al SC Newdesk SRL și a ocupat postul de manipulant mărfuri în perioada 22.03.2011-22.11.2012, dată la care a intervenit concedierea petentului pentru motive ce nu țin de persoana salariatului și anume pentru motivul prevăzut la art. 65 alin. 1 din Codul muncii, desființarea locului de muncă ocupat de salariat. Decizia de concediere a fost întocmită și emisă cu respectarea tuturor prevederilor legislației în vigoare, a contractului individual de muncă și cu respectarea tuturor termenelor legale.

**4.2.2.** Pe fondul situației economico financiare contemporane precare, societatea a decis reorganizarea activității. În aceste condiții și pentru atingerea scopului propus, conducerea a adoptat o serie de măsuri ce se impuneau în acest scop (măsuri privind eficientizarea activității Societății). Printre aceste măsuri se numără și cea privind desființarea postului de manipulant mărfuri ocupat de petent, precum și încetarea contractului de muncă a unui alt salariat (așa cum reiese din statul de salarii pe luna noiembrie 2012 în comparație cu cele pe lunile octombrie 2012 și septembrie 2012), și reducerea timpului de muncă în cazul unui alt angajat .

**4.2.3.** De asemenea, reclamata susține că în prezent are 5 angajați (2 cu dizabilități și un angajat cu invaliditate), în perioada 2012-2013 societatea a desființat un singur post, pe cel al petentului, din motivele expuse mai sus și că nu a mai făcut angajări.

**4.2.4.** În aceste condiții, reclamata solicită CNCD să rețină că decizia de concediere a petentului are la bază considerente bazate exclusiv pe rațiuni de

eficientizare și reorganizare a activității, iar susținerile petentului sunt neadevărate și nesustenabile.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1.** 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 Director 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 Director, 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.** Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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/petentei (petenților/petentelor), *ipso facto*, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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.

**5.3.** În analiza prezentei spețe, Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, **potrivit art. 2 privind conceptul de discriminare:** (1) în sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă **absența oricărei discriminări directe sau indirecte**, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

Potrivit alin. 2 lit. a al art. 2: ”În sensul alin. (1): o **discriminare directă** se produce atunci **când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană**, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1 (religie sau convingeri, handicap, vârsta, orientare sexuală). Potrivit art. 2 alin. 2 lit. b din Directivă „o **discriminare indirectă** se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, **cu excepția cazului în care: i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau: ii) în cazul persoanelor cu un anume handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică”.**

Conform art. 5 din Directivă „în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată, în mod suficient, prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”.

În ceea ce privește **nediscriminarea pe criteriul de handicap**, Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă. (**art. 5 din Codul muncii**). Potrivit art. **59 alin.1** din Codul Muncii “**Este interzisă concedierea salariaților:** a) **pe criterii de sex**, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, **handicap**, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală”

Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „... 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”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe 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 atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, 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: a) *încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă*;(...)

**5.4.** Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în

concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e) din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit **art. 65** din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

**5.5.** În cazul de față, Colegiul este sesizat cu privire la împrejurarea încetării contractului individual de muncă al petentului, în opinia sa datorită situației sale particulare (handicap), urmând a se analiza în ce măsură actele sau faptele angajatorului, adică tratamentul aplicat petentului este, a fost sau ar putea fi mai puțin favorabil decât cel aplicat unui alt salariat într-o situație comparabilă sau analoagă.

Colegiul reține că partea reclamată a invocat desființarea contractului individual de muncă în baza prevederilor art. 65 alin.1 din Codul Muncii, susținând că, pe fondul situației economico financiare contemporane precare, a decis reorganizarea societății. În acest sens, arată că printre măsurile care au fost luate se număra și desființarea postului petentului de manipulant mărfuri, încetarea unui alt contract individual de muncă precum și reducerea programului unui alt angajat.

Din inscrierile depuse la dosar, Colegiul reține certificatul de încadrare în grad de handicap al petentului, nr. 3037/01.06.2004, din care reiese diagnosticul “epilepsie, crize majore frecvente”, scrisoarea medicală din 31 februarie 2012 în care este specificat istoricul pacientului pe perioada internării acestuia în spital precum și recomandările medicului curant după externare și o altă scrisoare medicală din august 2012 care prevede, de asemenea, anumite recomandări.

Colegiul reține că la dosar există și o declarație de martor, respective a dlui Szoverdfi-Szep Zoltan, potrivit căreia “în calitate de persoană de suport al grupului *Ceva de Spus* și coleg al petentului, a mers cu acesta în prima zi de lucru, după revenirea din concediul medical, pentru a-l face pe reclamat să înțeleagă că este ilegal să concediezi o persoană cu handicap ci trebuie să îi asiguri un mediu accesibil muncii. Astfel a convenit cu dlul Cristian Miclăuș că petentul va lucra la birou, la recepția facturilor, și la departamentul de contabilitate”.

**5.6.** În opinia părții reclamate, măsura încetării de drept a contractului individual de muncă nu a avut în vedere faptul că petentul suferea de o boală cronică, respectiv epilepsie, ci a avut în vedere doar art. 65 alin. 1 din Codul Muncii.

În acest context, partea reclamată arată că nu a mai fost în măsură să asigure un loc de muncă petentului, întrucât situația economică financiară nu îi mai permitea.

Pe de altă parte, petentul susține că urmare operației suferită la cap și concediul medical, angajatorul nu a vrut să-l mai primească la muncă invocând motivul pensionării. Urmare refuzului constant al acestuia de a se pensiona, angajatorul s-a răzbunat și l-a concediat. Astfel că în data de 24 octombrie 2012, petentul a suferit o criză la locul de muncă iar în aceeași zi angajatorul i-a înmănat decizia de concediere. Convingerea, potrivit căreia concedierea a fost în legătură cu boala sa, se fundamentează pe afirmațiile directorului “nu vreau să fac pușcărie dacă ți se întâmplă ceva”.

**5.7.** Din întreg complexul de împrejurări și documnetele existente la dosar, Colegiul reține că angajatorul este unitate protejată și a cunoscut încă de la angajare faptul că petentul suferă de epilepsie cu crize majore frecvente. Din documentele medicale depuse la dosar nu reiese incapacitatea ori interdicția de a desfășura o activitate, chiar și după intervenția chirurgicală suferită (traumatism craniocerebral). Sigur, în aceste documente se impun anumite recomandări, anume de a evita expunerile la soare, frig, intemperii, de a nu lucra în condiții extreme, la înălțimi și să evite pe cât posibil efortul fizic.

De asemenea, Colegiul reține că decizia de concediere a fost înmănată petentului în aceeași zi în care a suferit criza epileptică, respectiv 24 octombrie 2012. În această situație se impun anumite întrebări legitime, și anume: decizia reorganizării societății și eficientizării activității acesteia a venit odată cu criza suferită de petent la locul de muncă? Eficientizarea activității societății a survenit odată cu desființarea unui singur post, respectiv cel al petentului? În acest sens, Colegiul reținând că reclamata a desființat un singur post, doar pe cel al petentului. Reclamata susține și arată, prin statele de plată pe luna noiembrie, că din 6 angajați au rămas doar 5, însă nu face dovadă că acea concediere, a celui alt angajat, a intervenit ca urmare a desființării postului. Prin urmare, se poate interpreta că acea concediere a intervenit din alte motive.

Așadar, Colegiul înțelege să rețină o legătură de cauzalitate între criza epileptică făcută de petent și decizia de desființare a postului acestuia survenită în aceeași zi.

De asemenea, Colegiul observă că partea reclamata nu a adus nici un fel de justificare cu privire la imposibilitatea asigurării unei norme parțiale, de exemplu un program de lucru la 4 ore, limitându-se la a preciza că eficientizarea societății va fi asigurată prin desființarea acestui post, postul petentului.

Or, tocmai în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, Directiva 2000/78/CE prevede adaptarea rezonabilă la locul de muncă în cazul persoanelor cu handicap.

**5.8.** În speță, Colegiul nu poate reține că motivația părții reclamate poate fi asimilată unei justificări obiective și rezonabile, ori că măsura asigurării unei asemenea fracțiuni de normă ar fi constituit o sarcină disproporționată pentru angajator, de vreme ce nu a prezentat probe în acest sens, susținerile fiind, preponderent, în sensul că încetarea de drept a contractului a prevalat în condițiile economico financiare.

Or, aceste susțineri nu pot fi asociate în sensul prevederilor art. 5 din Directiva 2000/78/CE transpuse, de altfel, în legislația națională, în art. 5 pct. 4, art. 6 lit. c sau art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Potrivit art. 5 pct. 4 din Legea nr. 448/2006 prin *adaptare rezonabilă* la locul de muncă se înțelege „totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea”. Potrivit art. 6 lit. c din Legea nr. 448/2006 „Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la: (...) c) ocuparea și *adaptarea locului de muncă*, orientare și reconversie profesională”. De asemenea, potrivit art. 83 alin.1 lit. b din Legea nr. 448/2006 „Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau

*încadrate în muncă* beneficiază de următoarele drepturi: (...) b) *adaptare rezonabilă la locul de muncă*”.

**5.9.** În considerarea tuturor acestor motive de fapt și de drept, Colegiul este de opinie că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 și art. 6 lit a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**5.10.** Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, inclusiv angajatorii trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratănd pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

**5.11.** Totodată, Colegiul reține și nota telefonică întocmită de consilierul juridic din cadrul Serviciului Asistență Colegiul Director al CNCD, desemnat cu lucrările dosarului în procedura de soluționare a faptei, activitate ce se bazează pe prevederile art. 39 alin 2 din *Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M. Of. Nr. 348 din 6 mai 2008*. Astfel, se reține că în data de 9.04.2013, orele 15.30, s-a luat legătura cu societatea reclamată, în vederea clarificării unor aspecte ce țin strict de cercetarea faptelor reclamate. Afirmațiile directorului Buzatu au fost “ nu vreau să fac pușcărie dacă ise întâmplă ceva”. “Luați-l dumneavoastră și angajați-l, dacă vă este milă!”.

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. Fapta constituie discriminare în conformitate cu prevederile art.2 alin.1 coroborate cu art. 6 lit a) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare ;
2. Potrivit art.26 alin.1 din OG 137/2000 se sancționează partea reclamată cu amendă contravențională, în cuantum de 600 lei;
3. Prezenta hotărâre se va comunica părților.
4. Prezenta hotărâre se va comunica și Administrației Finanțelor Publice a municipiului Timișoara, pentru recuperarea amenzii contravenționale;

#### **VII. Modalitatea de plată a amenzii**

Amenda se va achita la Administrația Financiară a municipiului Timiș, conform Ordonanței nr.2/2001 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 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu conform art.20 alin.10 al OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

### **VIII. 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

#### **Membrii Colegiului Director prezenți la ședință**

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BERTZI Theodora – Membru

CAZACU Ioana - Membru

JURA Cristian – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

Data redactării: 19.04.2013

Motivat în fapt și în drept A C F  
A P

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.