



**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

**HOTĂRÂREA NR. 139
din 11.02.2008**

Dosar nr.: 530/2007

Petiția nr.: 9133/03.09.2007

Petent: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Reclamat: S.C. Phoenix Job S.R.L.

Obiect: anunț de angajare, cu includerea limitelor de vârstă pentru persoanele care urmează a fi mediate de firmă în vederea angajării.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu sediul în str. Sf. Dumitru nr. 3, Sector 3, București.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.2.1. S.C. Phoenix Job S.R.L. cu sediul în str. Matei Basarab, nr. 106, bl.73, ap.2, Sector 3, București.

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea ANOFM vizează posibile acte sau fapte de discriminare care intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, în exercitarea activității de mediere a lucrătorilor în străinătate, desfășurată de reclamată.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă arată că în reclama firmei SC PHOENIXJOB SRL sunt precizate limite de vârstă în care persoanele ce urmează a fi mediate de firmă trebuie să se încadreze, având în vedere că



participarea la o activitate economică sau exercitarea unei profesii nu trebuie condiționată de vârsta aspirantului.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 9193 din 03.09.2007, formulată de ANOFM, 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.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 1306 din 16.01.2008 a fost citată ANOFM. Prin adresa înregistrată cu nr. 1307 din 16.01.2008 a fost citată reclamata SC PHOENIXJOB SRL, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 05.02.2008. La termen, părțile nu s-au prezentat.

4.3. În vederea soluționării petiției, prin rezoluția din data de 07.09.2007 s-a dispus solicitarea punctului de vedere al reclamatei cu privire la obiectul petiției precum și efectuarea de investigații la sediul reclamatei. Prin adresa înregistrată cu nr. 9842 din 14.09.2007 și nr. 9973 din 17.09.2007, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere al reclamatei referitor la aspectele sesizate în petiție.

4.4. În data de 18.09.2007, echipa de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a deplasat la sediul reclamatei și a purtat discuții cu Manager-ul General al Societății Comerciale, dna. D M Reprezentanta firmei a precizat că va comunica un răspuns scris cu privire la obiectul petiției în cel mai scurt timp.

4.5. Având în vedere că reclamata nu a comunicat punctul său de vedere Colegiului Director, prin adresa înregistrată cu nr. 05.11.2007, s-a revenit cu solicitare scrisă. Reclamata nu a comunicat punctul de vedere și nu s-a prezentat la audierile din data de 05.02.2008.

V. Susținerile părților

Susținerile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

5.1.1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin sesizarea înregistrată cu nr. 9193 din 03.09.2007 arată că Direcția Protecție Drepturi Cetățeni Români care Lucrează în Străinătate din cadrul ANOFM a fost sesizată cu privire la activitatea de mediere în domeniul angajarilor în străinătate a SC PHOENIX SRL.

5.1.2. În acest sens, se arată că în reclama firmei, care se anexează la dosar, sunt precizate limitele de vârstă pentru persoanele ce urmează a fi mediate, ceea ce contravine principiului potrivit căruia participarea la o activitate economică sau exercitarea unei profesii nu trebuie să fie condiționată de vârsta aspirantului.



Sustinerile reclamatei S.C. PHOENIX JOB S.R.L.

5.2.1. Potrivit Raportului de investigații depus la dosar, Directorul General al societății comerciale a comunicat faptul că a primit solicitarea Colegiului Director de a formula punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției și a precizat faptul că într-adevăr, în cazul unor contracte există limită de vârstă, dar această cerință vine din partea angajatorului străin.

5.2.2. În acest sens, firmele solicitante de forță de muncă impun condiții în funcție de felul muncii și contractează persoanele care îndeplinesc acele condiții. În unele cazuri există excepții și sunt angajate persoane mai în vârstă, deși depășesc condiția de vârstă, însă în condițiile în care se pot adapta felului muncii. De exemplu, în construcții sunt trimise și persoane care au experiență deși depășesc limita de vârstă sau pentru servicii menaj.

5.2.3. Se arată că firma nu poate contracta persoane care nu îndeplinesc condițiile cerute pentru ca ar pierde contractele cu firmele solicitante, astfel încât ar solicita forță de muncă de la alte firme contractante.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director, reține potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că în reclama firmei SC PHOENIXJOB SRL sunt precizate limite de vârstă în care persoanele ce urmează a fi mediate de firma trebuie să se încadreze, având în vedere că participarea la o activitate economică sau exercitarea unei profesii nu trebuie condiționată de vârsta aspirantului.

7.1. **În drept**, analizând faptele reținute în acest caz, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă**. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă **„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.2. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude 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 v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia



Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. 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, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

7.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 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 articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. 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, 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.

7.4. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Colegiul Director reține din înscrisurile depuse la dosar, respectiv copie după anunțul SC PHOENIX JOB SRL că efectuează activități de „Recutare, selecție, plasare forță de muncă în străinătate”. În acest sens, sunt puse la dispoziția publicului adrese de contact (Bd. Corneliu Coposu, nr.2-4, Sector 3, Complexul Agroindustrial UNNIREA II, corp B, et. 1, camera 12), numere de telefon (3173279, 3183555, 0727 937 264, 0747 750 913, 0721 678 201), precum și o adresa de e-mail (pho3nixjob@yaahoo.com).

7.7. Colegiul Director reține de asemenea, că în anunțul privitor la „Actele necesare” sunt prevăzute criterii distincte pentru bărbați și pentru femei. Astfel, la criteriile prevăzute pentru bărbați sunt prevăzute între altele copii după anumite înscrisuri (carte de muncă, certificat de naștere, certificat de căsătorie, buletin etc.), poze, cazier judiciar, analize medicale precum și „vârsta între 25-50 ani”. La criteriile prevăzute pentru femei, în afara înscrisurilor solicitate se precizează „vârsta între 30-54 ani”.

7.8. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 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 articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință.

7.8. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus solutionării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că în fapt reclamata, prin anunturile în cauză, impune o condiție de vârstă, în speță 25-50 ani pentru bărbați, 30-54 ani pentru femei. În acest sens, se reține ipso facto materializarea unei circumstanțe care dă naștere unei preferințe, respectiv a excluderii în raport cu două categorii pe persoane. Astfel în raport cu bărbații, condiția de vârstă crează sine qua non preferința acelor persoane care îndeplinesc criteriul de vârstă, în eșantionul cuprins între 25-50 de ani, cu excluderea persoanelor sub 25 de ani, respectiv peste 50 de ani. În același sens, în raport cu femeile, condiția de vârstă, determina preferința persoanelor care îndeplinesc criteriul de vârstă în eșantionul cuprins între 30-54 de ani, cu excluderea persoanelor sub 30 de ani, respectiv 50 de ani.

7.9. Colegiul Director ia act de faptul că reprezentantul firmei care a discutat cu membrii echipei de investigații nu a negat impunerea condiției de vârstă reținută mai sus, precizând doar că firmele solicitante de forța de muncă impun condiții în funcție de felul muncii și contractează persoanele care îndeplinesc acele condiții. În unele cazuri există excepții și sunt angajate persoane mai în vârstă, deși depășesc condiția de vârstă, însă în condițiile în care se pot adapta felului muncii. De exemplu, în construcții sunt trimise și persoane care au experiența deși depășesc limita de vârstă sau pentru servicii menaj. (vezi infra parag. 5.2.2.)

7.10. Potrivit definiției discriminării, **tratamentul diferit trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute** de către art. 2, alin. 1 și trebuie 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 anterior. 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 datorită unui criteriu. Sintagma „criteriu” trebuie interpretată în sensul existenței unui mobil care este concretizat, materializat în fapt și care constituie cauza principală a actului sau faptului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

7.11. Din acest punct de vedere, Colegiul Director reține că persoanele care fac obiectul distincției induse în cauză, de plano, se află în situații analoge sau comparabile, sub aspectul vocației de a participa în procesul de selecție, în vederea angajării. Alături de acest aspect, se reține că distincția este indusă de existența unui criteriu suspect, materializat în mod expres, prin condiționarea de



vârstă, în limitele 25-50, respectiv 30-54 ani. Astfel, diferența de tratament implicită este determinată de existența unui criteriu, ceea ce indică fără echivoc raportul de cauzalitate între tratamentul indus (preferința pentru persoanele cu vârstă între 25-50 ani, 30-54 ani și excluderea persoanelor sub 25 ani/peste 50 de ani, respectiv sub 30 ani/peste 54 ani) și vârstă. În același sens, Colegiul Director reține susținerile reclamatei, prin reprezentat, care arată că firma nu poate contracta persoane care nu îndeplinesc condițiile cerute pentru că ar pierde contractele cu firmele solicitante, astfel încât ar solicita forța de muncă de la alte firme contractante. (vezi infra parag. 5.2.3.) Legătura de cauzalitate în raport cu vârsta este vădită prin însăși afirmațiile reclamatei care arată că în unele cazuri există excepții și sunt angajate persoane mai în vârstă, deși depășesc condiția de vârstă, însă în condițiile în care se pot adapta felului muncii. (vezi infra 5.2.2.)

7.12. Subsecvent, raportat la condițiile prevăzute de art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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 acest sens, Colegiul Director, reține că în cauză este incident dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfacatoare. Efectul impunerii condiției de vârstă asupra persoanelor care generic au vocația de a participa la selecții în vederea angajării, este materializat fără echivoc, sub aspectul preferinței, respectiv al excluderii implicite și aduce atingere dreptului la muncă.

7.13. Colegiul Director ia act ca Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, articolul 7, lit. c prevede că: Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.

Prin articolul 2, alin.2 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, „Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limba, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

În același sens, Constituția României prevede în articolul 41 privind Munca și protecția socială a muncii, la alin.1 că: ”Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de munca este liberă.”



7.14. Colegiul Director observă că, în speță, Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, în Comentariul General nr. 18 adoptat în 24 noiembrie 2005 privind Dreptul la Muncă prevazut în articolul 6 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, în Capitolul II. Conținutul normativ al dreptului la muncă precizează: „parag.12. Exercițiul muncii în toate formele sale și la toate nivelele necesită existența următoarelor elemente esențiale și interdependente, implementarea depinzând de condițiile prezente în fiecare Stat Parte: a) Disponibilitate. Statele Părți trebuie să dispună de servicii specializate de asistență și consultanță adresate indivizilor în vederea identificării oportunităților de angajare. b) Accesibilitate. Piața muncii trebuie să fie deschisă pentru orice persoană aflată sub jurisdicția Statelor Parte. Accesibilitatea cuprinde ...: (i) Prin Articolul 2, alin.2 și articolul 3, Pactul (international cu privire la drepturile economice, sociale și culturale n.n.) interzice orice discriminare în accesul și menținerea muncii pe baza rasei, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere, dizabilitate fizică sau mentală, stare de sănătate (HIV/SIDA), orientare sexuală, statut civil, politic, social sau orice alt statut, care are ca scop sau ca efect restrângerea sau înlăturarea exercitării dreptului la muncă, în condiții de egalitate.

În cadrul aceluiași Comentariu General, Comitetul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale în Capitolul IV. „Violari”, Subcapitolul „Violari ale obligației de a respecta”, parag. 33 precizează: „Violari ale obligației de a respecta dreptul la muncă includ legi, politici sau acțiuni care contravin standardelor prevăzute de articolul 6 al Pactului. În particular, orice discriminare în accesul pe piața muncii sau la mijloacele și prerogativele pentru obținerea angajării pe bază de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare cu scopul de a restrânge sau înlătura exercitiul, în condiții de egalitate, a drepturilor economice, sociale și culturale, constituie o violare a Pactului internațional privind drepturile economice, sociale și culturale. Principiul non-discriminării menționat în articolul 2, alin.2 al Pactului are aplicabilitate imediată și nu este subiect al implementării progresive nici dependent de resursele disponibile. Acest principiu este direct aplicabil tuturor aspectelor corelative dreptului la muncă...”

7.14. În raport cu aceste constatări și preverile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că, în cauză, se întrunesc elementele constitutive ale discriminării. Coroborat aspectelor reținute în raport cu prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director constată incidența în cauză, a dispozițiilor art. 5 și art. 7 alin.2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, care prevăd: „Art. 5 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sex sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată” și Art. 7 alin.1 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în munca o persoana pentru motivul ca aceasta aparține unei anumite rase, naționalități,



etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege”.

7.15. Colegiul Director reține că potrivit Art. 9 din O.G. nr. 137/2000, republicată, „Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

Or, din acest punct de vedere, Colegiul Director este de opinie că nu poate fi reținut ca justificat obiectiv argumentul societății reclamate în sensul în care cerința impunerii limitelor de vârstă vine din partea unor angajatori străini.(vezi infra parag. 5.2.1.) În același sens, argumentul că firma nu poate contracta persoane care nu îndeplinesc condițiile cerute pentru că ar pierde contractele cu firmele solicitante, astfel încât s-ar solicita forță de muncă de la alte firme contractante, nu poate fi reținut ca întrunind un grad de obiectivitate, deoarece condiția respectării principiului nediscriminării incumbă oricărei persoane fizice sau juridice, dreptul de a nu fi supus nediscriminării constituind unul din principiile generale ale dreptului comunitar în Uniunea Europeană. În cauză, reclamata nu a depus nici un fel de probe care să permită a se reține cerințe ocupaționale specifice care să justifice impunerea unor condiții de vârstă în raport cu activitățile economice sau postul lansat de angajator în vederea ocupării.

7.16. În raport cu aceste considerente, având în vedere incidența dispozițiilor art. 2 alin.1, art. 5, art. 7 alin.1 precum și în temeiul art. 26 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul Director este de opinie că în cauză se impune sancționarea societății comerciale cu avertisment.

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. Aspectele sesizate constituie acte de discriminare conform art. 2 alin.1, art. 5, art. 7 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Sancționarea S.C. PHOENIX JOB SRL cu avertisment contravențional, potrivit art. 26 alin.1 și alin.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Clasarea dosarului;

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;



4. O copie a hotărârii se va transmite S.C. Phoenixjob S.R.L.cu sediul în str. Matei Basarab, nr. 106, bl.73, ap.2, Sector 3, București.

5. O copie a hotărârii se va transmite Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu sediul în str. Sf. Dumitru nr. 3, Sector 3, București.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

COMȘA CORINA NICOLETA – Membru



GERGELY DEZIDERIU – Membru



HALLER ISTVAN – Membru



IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

Data redactării 28.02.2008

Red. G.D., Exem. 3

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.

