



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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.279
din 11.07.2011**

Dosar nr.: 141/2011

Petiția nr.: 2578/14.04.2011

Petent: R I

Reclamat: M G , SC Cristal Team Total Cleaning SRL

Obiect: concedierea petentului pe motiv că este infectat HIV

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. R I , cu domiciliul în

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

I.2.1. M G , cu domiciliul de corespondență la sediul S.C. Anchor Group SRL, Calea Vitan, sector 3, București

I.2.2. SC Cristal Team Total Cleaning SRL, cu sediul în București, Bd. Vasile Milea, nr.4, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Plângerea vizează concedierea petentului pe motiv că este infectat HIV.

Astfel, acesta susține că în luna august 2010 s-a angajat la SC Cristal Team Total Cleaning SRL ca om de serviciu la băile publice din incinta Mal Vitanl. Până în luna septembrie nu i s-au încheiat forme legale de muncă, iar în momentul când reclamatul, dl. G M , a aflat că este infectat HIV l-a dat afară.



III. Procedura de citare

3.1. Prin rezoluția nr. 4 din 26.04.2011, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul Societății reclamate. În data de 04.05.2011, 09.05.2011 și 10.05.2011 s-a desfășurat investigația în speță, iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

3.2. 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.

3.3. Prin adresa nr. 2578 din 21.06.2011 a fost citat petentul. Prin adresele nr. 3732 din 21.06.2011 au fost citați reclamații, M: G , SC Cristal Team Total Cleaning SRL, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.07.2011. La termen părțile nu s-au prezentat.

3.4. Prin adresele înregistrate cu nr. 2987/10.05.2011 și nr. 3139/19.05.2011, societatea reclamată a comunicat punctul său de vedere.

De asemenea, la dosar au fost depuse declarațiile înregistrate cu nr. 3509/09.06.2011 și nr. 3510/09.06.2011.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Prin sesizarea înregistrată cu nr. 2578 din 14.07.2011, petentul reclamă societatea Cristal Team Total Cleaning SRL, prin dl. G , pentru săvârșirea unei fapte de discriminare asupra sa. Astfel, acesta susține că în luna august 2010 s-a angajat la această firmă ca om de serviciu la băile publice din incinta Mall Vitan. Până în luna septembrie nu i s-au încheiat forme legale de muncă, iar când reclamatul, dl. G a aflat că este infectat HIV l-a dat afară, la cererea angajaților.

Susținerile reclamaților, M G , SC Cristal Team Total Cleaning SRL

5.1.1. Se arată că societatea reclamată în perioada 15.01.2010 - 31.03.2010 a derulat un contract de prestări servicii curățenie cu SC Cotroceni Park SA, iar în această perioadă a avut un număr de 63 de agenți curățenie înregistrați cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată. În urma rezilierii contractului de prestări servicii a fost nevoie să se închidă firma și contractele de muncă ale angajaților, firma fiind în prezent fără activitate.

5.1.2. De asemenea, societatea reclamată susține că persoana reclamată "dl. G ", este angajatul celor de la Cotroceni Park SA și anume G



D^r _____, având funcția de chef supervisor (se ocupă și cu verificarea și aranjarea oamenilor în centrul comercial).

5.1.3. Totodată, din raportul de investigație reiese că în data de **16.05.2011**, reprezentanții C.N.C.D. au revenit la AFI Palace Cotroceni, unde au discutat cu **doamna O P _____ și cu domnul G D _____**.

Domnul G D _____ a susținut că nu are atribuții de concediere a angajaților firmelor de curățenie, ci doar de supraveghere a activităților desfășurate de aceștia; în cazul în care există nemulțumiri la adresa vreunui agent de curățenie, colaborează cu supervisorul firmei de curățenie pentru a remedia problema. De asemenea, ne-a comunicat că nu-l cunoaște personal pe domnul I R _____ și că acuzațiile din plângerea acestuia nu se referă la persoana sa.

5.1.4. Astfel, în data de **03.06.2011**, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul I R _____ căruia i s-au prezentat lucrările efectuate în dosar până la momentul respectiv. La solicitarea reprezentanților C.N.C.D. petentul a precizat că persoana care i-a comunicat că nu poate să rămână în cadrul societății din cauza bolii sale pentru că ar putea îmbolnăvi clientii mallului și pe cale de consecință să predea uniforma, legitimația și cardul de acces este domnul G M _____. De asemenea petentul a susținut că în perioada august-septembrie 2010 a lucrat în incinta București Mall și că există colegi din acea perioadă care ar putea confirma. În acest scop, echipa de investigație i-a solicitat petentului numele și datele de contact ale acestora. Domnul I R _____ a precizat că le va pune la dispoziția reprezentanților CNCD la o dată ulterioară.

Susținerile domnului G M _____

6.1.1. Domnul G M _____ – supervisor șef. Aceștia au precizat următoarele:

- domnul I R _____ nu a fost angajat al Anchor Group;
- domnul G M _____ a declarat că nu-l cunoaște pe domnul I R _____ (dl. G M _____ a fost de acord să dea o declarație scrisă în acest sens – declarație anexată);
- Anchor Group are încheiat un contract de prestări servicii cu S.C. Sinclea Profesional S.R.L.;
- Anchor Group nu poate interveni în concedierea angajaților S.C. Sinclea Profesional S.R.L., ci doar poate propune înlocuirea lor pentru motive întemeiate.

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 CNCD, Colegiul analizează 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 petentul invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu raporturile de muncă. În speță, arată că în luna august 2010 s-a angajat la firma reclamată Cristal din incinta Cotroceni Mall, până în luna septembrie 2010. În același sens, arată că domnul G a aflat că este infectat hiv și l-a dat afară la cererea angajaților. Colegiul ia act că serviciul de specialitate al CNCD a desfășurat investigații la sediul părților reclamate. Din discuțiile purtate cu reprezentanții S.C. Cotroceni Park S.A. și Mall Vitan București a rezultat că între S.C. Cotroceni Park S.A. și S.C. Cristal Team Total Cleaning S.R.L. s-a încheiat un contract de prestări servicii de curățenie pe o perioadă determinată, în ianuarie – martie 2010. La București Mall, s-au purtat discuții cu reprezentanți ai S.C. Sinclea Profesional S.R.L., care au susținut că S.C. Cristal Team Total Cleaning S.R.L. a intrat în faliment în aprilie 2010, ulterior fiind contractată firma de curățenie Sinclea. În baza de date a firmei nu s-a identificat niciun angajat fost sau actual cu numele petentului.

6.4. În data de 09.05.2011 s-au efectuat investigații la sediul S.C. Cristal Team Total Cleaning S.R.L.. Administratorul societății a informat în scris faptul că S.C. Cristal Team Total Cleaning S.R.L. nu desfășoară în prezent activitate; firma a avut în derulare un contract de prestări servicii curățenie cu S.C. Cotroceni Park S.A. în perioada 15.01.2010-31.03.2010; firma a avut un nr. de 63 de agenți curățenie înregistrați cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată iar numele de G menționat în sesizarea petentului poate aparține domnului G D - șef supervisor la S.C. Cotroceni Park S.A.. În data de 16.05.2011, la AFI Palace Cotroceni, s-au purtat discuții cu dna. O P și cu dl. G D .. Acesta din urma a arătat că nu îndeplinește atribuții de concediere a angajaților firmelor de curățenie, ci doar de supraveghere a activităților desfășurate de aceștia; în cazul în care există nemulțumiri la adresa vreunui agent de curățenie, colaborează cu supervisorul firmei de curățenie pentru a remedia problema. De asemenea, a precizat că nu-l



cunoaște personal pe petent și că acuzațiile din plângerea acestuia nu se referă la persoana sa. Ulterior discuției cu domnul G. D., echipa de investigație a solicitat în scris, prin intermediul unui e-mail, doamnei M. A. să precizeze dacă semnatarul memoriului a fost angajat în S.C. Cristal Team Total Cleaning S.R.L., perioada în care a lucrat pentru respectiva firmă și modalitatea de încheiere a contractului individual de muncă. Ca urmare, doamna M. A. a revenit cu un e-mail în data de 17.05.2011 (înregistrat sub nr. 3139/19.05.2011) precizând că acuzațiile aduse societății sunt nefondate deoarece din punctul său de vedere din plângerea depusă de petent reiese că a fost angajat în perioada august-septembrie 2010 ca om de serviciu la băi la București Mall (Vitan) și la AFI Palace Cotroceni.

6.5. În data de 31.05.2011, echipa de investigație l-a contactat telefonic pe domnul I. R. stabilind o întâlnire la sediul CNCD pentru data de 02.06.2011. Ulterior, petenul a solicitat schimbarea acestei întâlniri pentru data de 03.06.2011. În data de 03.06.2011, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul I. R. căruia i s-au prezentat lucrările efectuate în dosar până la momentul respectiv. La solicitarea reprezentanților C.N.C.D. petentul a precizat că persoana care i-a comunicat că nu poate să rămână în cadrul societății din cauza bolii sale pentru că ar putea îmbolnăvi clienții mallului și pe cale de consecință să predea uniforma, legitimația și cardul de acces este domnul G. M. De asemenea petentul a susținut că în perioada august-septembrie 2010 a lucrat în incinta București Mall și că există colegi din acea perioadă care ar putea confirma. În acest scop, echipa de investigație i-a solicitat petentului numele și datele de contact ale acestora. Domnul I. R. a precizat că le va pune la dispoziția reprezentanților CNCD la o dată ulterioară.

6.6. În data de 08.06.2011, echipa de investigație s-a deplasat la sediul S.C. Sinclea Profesional S.R.L. pentru a verifica dacă semnatarul memoriului a fost angajat al respectivei firme, perioada în care a lucrat și modalitatea de încheiere a contractului individual de muncă. La fața locului echipa de investigație a purtat discuții cu reprezentanții S.C. Sinclea Profesional S.R.L., dl. F. V. – director și dna. A. B. – manager marketing. Aceștia au precizat că S.C. Sinclea Profesional S.R.L. nu a prestat servicii de curățenie în AFI Palace Cotroceni; S.C. Sinclea Profesional S.R.L. are încheiat un contract de prestări servicii curățenie cu Anchor Group (București Mall) începând cu 31.12.2009; în contractul de prestări servicii cu Anchor Plaza este stipulat faptul că beneficiarul are dreptul să ceară schimbarea lucrătorilor Sinclea dar nu-i poate concedia; domnul G. M. este angajatul Anchor Group (București Mall) pe postul de supervisor șef și nicidecum angajat al S.C. Sinclea Profesional S.R.L.; domnul I. R. nu a fost angajatul S.C. Sinclea Profesional S.R.L. În continuarea verificărilor, echipa de investigație s-a deplasat la București Mall, unde au purtat discuții cu dl. A. M. – manager și domnul G. M. – supervisor șef. Aceștia au precizat că domnul I. R. nu a fost angajat al Anchor Group. Dl. G. M. a declarat că nu-l cunoaște pe domnul I. R.; Anchor Group are încheiat un contract de prestări servicii cu S.C. Sinclea Profesional S.R.L. iar Anchor Group nu poate interveni în concedierea angajaților



S.C. Sinclea Profesional S.R.L., ci doar poate propune înlocuirea lor pentru motive întemeiate.

6.7. Ceea ce interesează, din punctul de vedere al unei eventuale discriminări, este existența unui raport de cauzalitate între fapta imputată și un eventual criteriu interzis, prevăzut de Art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. 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 una 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

6.8. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect și cu atât mai mult în cazul hărțuirii, așa cum este reglementată în art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. 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 Deciza 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 un eventual criteriu invocat.

6.9. Reținându-se că în prezenta cauză, fapta de discriminare este circumstanțiată prin împrejurarea încetării raporturilor de muncă, determinată de aducerea la cunoștință de către terți a diagnosticului medical al petentului,



Colegiul se raportează la propria jurisprudență pentru a face câteva precizări de plano, în legătură cu aspectele cazului. Spre exemplu, în Hotărârea CNCD nr. 614 din 13.11.2008, Colegiul a observat că potrivit art. 21 din legea nr. 46/2003 privind drepturile pacientului „Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, pronosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia”. De asemenea, potrivit art. 8 din legea nr. 584/2002 privind măsurile de prevenire și combatere a maladiilor SIDA și de protecție a persoanelor infectate cu HIV, „Păstrarea confidențialității datelor privind persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru: ...b) Angajatorii acestor persoane”. În același sens, Colegiul a fost de opinie că situația unei persoane seropozitive nu poate fi privită ori tratată în mod similar cu o persoană ce deține un alt tip de diagnostic. În cazul infecției cu HIV sau al vulnerabilității sociale, respectarea confidențialității înseamnă nu numai respectarea dreptului unei persoane la viața privată, ci și evitarea stigmatizării sale care se bazează în cele mai multe cazuri pe stereotipuri și prejudecăți.

6.11. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.).

6.12. În raport cu principiul inversării sarcinii probei ce guvernează materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (a se vedea Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008, Hotărârea nr. 292 din 14.05.2009 și altele) Colegiul a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru, petentul trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit aplicat petentului direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului/petentei este de „a dovedi existența unor fapte”, însă ca excepție, leguitorul stabilește „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului în susținerea afirmațiilor sale de a prezenta indicii de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu



constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

6.13. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că atât în cursul desfășurării investigațiilor cât și cu ocazia termenelor de audiere a părților, s-a pus în vederea petentului să indice orice mijloace probatorii vecine sau conexe de natură a reține prezumții în legătură cu faptele imputate. În acest sens, s-a solicitat acestuia să indice numele oricărei persoane ce ar fi putut oferi informații în legătură cu faptele imputate. Or, luând act de susținerile petentului și ale părților reclamate cât și raportul de investigație, Colegiul este de opinie că mijloacele probatorii în cauză nu sunt de natură a indica prezumții de săvârșire a unor fapte ce se plasează într-un raport de cauzalitate direct sau indirect cu criteriul invocat. În plus, aspectele de fapt ce rezultă în urma desfășurării investigațiilor sunt contradictorii cu susținerile invocate, așa încât nu se poate stabili dacă petentul a derulat un raport de muncă în perioada invocată (august-septembrie 2010) comparativ cu susținerile părților reclamate în sensul în care societatea comercială a derulat activități în perioada ianuarie-martie 2010.

6.14. Or, așa cum arată aceștia din urmă, la data de 31.03.2010 firma indicată de petent a reziliat contractul cu Centrul Comercial Cotroceni Park S.A. iar de la această dată au fost reziliate și contractele salariaților societății. Ca atare, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii vecine și conexe de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări prima facie împotriva petentului pe baza unui criteriu interzis.

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. 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 petentului în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților: R _____, cu domiciliul în _____ M _____

G _____, cu domiciliul de corespondență la sediul S.C. Anchor Group SRL, Calea Vitan, sector 3, București; Cristal Team Total Cleaning SRL, cu sediul în București, Bd. Vasile Milea, nr.4, sector 6



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

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan - Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu - Membru

POP Ioana – Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

VLAȘ Claudia Sorina - Membru

Data redactării 25.07.2011

Hotărâre Redactată. D.G., Tehnored. A.P., 2 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.

