



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: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRĂREA 168
Din data de 25.03.2015

Dosar nr.: 541/2014

Petiția nr.: 6111/11.09.2014

Petent: C E R

Reclamat: D C

Obiect: Discriminare instituită prin practici care aduc atingere egalității de tratament între persoane pe motiv de vârstă și boală

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C E R, București,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

I.2.1. D C - Director General al Alpha Finance România S.A. cu sediul în București, Calea Dorobanților, nr. 237B, etaj 2, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. **6111/11.09.2014**, petenta se consideră discriminată pe motiv de vârstă și boală.

III. Procedura de citare

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin intermediul adresei înregistrată la CNCD sub nr. 6111/30.09.2014 a fost citată doamna C E R, în calitate de petent pentru data de 13.10.2014. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul adresei înregistrată la CNCD sub nr. 6483/30.09.204 a fost citat domnul D C, în calitate de parte reclamată pentru data de 13.10.2014. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

Partea reclamată solicită CNCD să îi acorde un nou termen de audieri pentru a-și putea formula apărările. Partea reclamată a luat la cunoștință noul termen de audieri stabilit pentru data de 03.11.2014 în ședința din data de 13.10.2014.

3.4. Prin intermediul adresei înregistrată la CNCD sub nr. 18447/22.10.2014 a fost recitată doamna Cerasele Elena Rus, în calitate de petent pentru data de 33.11.2014. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.5. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 6111/11.09.2014, petenta susține că deține funcția de Director General Adjunct al societății Alpha Finance România S.A., fiind angajată în cadrul societății din anul 2002 (conform CIM nr. 3900/16.09.2002).

4.1.1.1. Aceasta susține că, începând cu luna iulie 2014, societatea, din inițiativa și prin intermediul părții reclamate, domnul D C, care are calitatea de Director general al societății, a început o serie de practici care aduc atingere egalității de tratament între persoane, constând în discriminarea acesteia pe motive de vârstă și boală.

4.1.1.2. Petenta menționează că, inițial i-a fost adus la cunoștință prin Adresa nr. 1171/11.07.2014 că a fost revocată din funcția de Director General Adjunct și i s-a comunicat o organigramă în care figura ca deținând o altă funcție, pentru care nu și-a exprimat acordul în sensul modificării felului muncii, ca și element esențial al raportului de muncă. Precizează că ulterior s-a revenit, comunicându-i-se că este în continuare Director General Adjunct al companiei.

4.1.1.3. Petenta susține că partea reclamată a dispus să fie mutată singură într-o încăpere eliberată ca urmare a relocării unor servere și i-a întrerupt treptat accesul la toate mijloacele materiale ale muncii, instaurând o adevărată atmosferă intimidantă și ostilă acesteia.

Susține că, începând cu data de 30.07.2014, numele acesteia a fost pur și simplu scos complet de pe site-ul companiei și de pe materialele tipărite, din data de 11.08.2014 i-a fost restricționat și accesul la softul de back-office.

4.1.1.4. Menționează că, având în vedere comunicarea părții reclamate din data de 22.07.2014, când a indicat ca revocarea acesteia din funcția de conducător nu a fost emisă ca urmare a retrocedării sale cu titlu de sancțiune disciplinară, a concedierii ori a constatării necorespunderii profesionale, singurele criterii pe baza cărora s-a produs această diferență de tratament față de ceilalți salariați sunt acelea referitoare la vârsta și starea de sănătate a acesteia, petenta fiind persoana cu vârsta cea mai înaintată din cadrul colectivului Alpha Finance România S.A., rămânând cu un singur rinichi (a fost operată în aprilie a anului 2013) și suferind de hipoacuzia urechii stângi (în luna aprilie 2013 i-a fost prescris să poarte o proteză auditivă).

4.1.1.5. Petenta susține că datorită faptului că în lunile aprilie, mai și decembrie 2013 a beneficiat de concediu medical din cauza problemelor medicale, în anul 2014 reclamatul a început seria de practici discriminatorii și de hărțuire asupra acesteia.

Petenta atașează înscrisuri la dosar.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin înscrisul înregistrat la CNCD sub nr. 18693/31.10.2014, partea reclamată solicită CNCD să constate că petiția este vădit neîntemeiată cu privire la toate aspectele reclamate și pe cale de consecință să o respingă.

4.2.1.1. Reclamatul descrie cum este constituită Alpha Finance România S.A. (în continuare AFR) și indică legislația în conformitate cu care este constituită și funcționează, menționând faptul că punerea în aplicare a regulilor și procedurilor care sunt de strictă interpretare și aplicabilitate în egală măsură tuturor societăților de servicii de investiții financiare neconstituind act de discriminare a angajaților.

Susține că AFR este un angajator care oferă posibilități egale de promovare și dezvoltare profesională tuturor angajaților săi. Ca parte a grupului Alpha Bank, AFR a adoptat și implementat reguli stricte cu privire la egalitatea de șanse și oportunități între angajații săi, care sunt de natură să prevină orice fel de discriminare pe criterii de boală, vârstă, religie sau orice alt criteriu posibil discriminatoriu (Capitolul 1, Secțiunea B, punctul 1 din Regulamentul de Ordine Interioară al AFR, document atașat la dosar).

4.2.2. Arată că prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 116/03.04.2012, petenta a fost numită în funcțiile de Conducător și Director General Adjunct al AFR; susține că în conformitate cu dispozițiile art. 142 alin. 2 lit. c și respectiv 143/1 din Legea nr. 31/1990 a societăților comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, directorii pot fi revocați de către Consiliul de Administrație.

Reclamatul susține că, ulterior, în conformitate cu dispozițiile legale mai sus menționate, prin Hotărârea Consiliului de Administrație al AFR aprobată în ședința nr. 127/07.07.2014, petenta a fost revocată din funcțiile Conducător și Director General Adjunct în care fusese numită anterior, hotărâre ce a fost confirmată ulterior și de către Adunarea Generală a Acționarilor AFR în data de 11.07.2014 (xerocopii de pe ambele hotărâri anexate la dosar).

Susține că în conformitate cu atribuțiile ce-i sunt conferite prin lege, ASF a autorizat în data de 26.08.2014 modificarea structurii conducerii AFR în sensul revocării petentei și numirii unei alte persoane care să exercite conducerea AFR. Anexează înscris la dosar în acest sens. Menționează că natura juridică a raportului stabilit între petentă și AFR în data de 03.04.2012 a fost aceea de mandat încredințat în condițiile art. 143 alin. 1, alin. 4, alin. 5 din Legea nr. 31/1990, mandat care ulterior a fost revocat prin hotărârea luată în data de 07.07.2014, potrivit dispozițiilor art. 142 alin. 2 lit. c și respectiv art. 143/1 din Legea nr. 31/1990. Astfel, raportul juridic stabilit cu petenta și revocarea sa ulterioară din funcția de Director General Adjunct al AFR se subscriu unui alt raport juridic, fiind un raport de muncă stabilit prin contractul individual de muncă al petentei încheiat cu societate. În atare condiții, contractul de muncă al petentei rămânând în mod evident nemodificat în ce privește funcția de Director General Adjunct al AFR (poziție tehnică), mandatul de conducere al AFR nemaiputând fi însă exercitat urmare a revocării acestuia de către Consiliul de Administrație al AFR.

4.2.3. Susține că hotărârile Consiliului de Administrație al AFR și ale Adunării Generale a Acționarilor AFR, în speță, nu pot fi asimilate actelor de discriminare sancționate prin dispozițiile art. 7 din O.G. nr. 137/2000, care este de strictă interpretare și aplicabilitate exclusiv cu privire la un raport de muncă și protecție socială.

4.2.4. În ceea ce privește susținerile petentei cu privire la aplicarea unui tratament discriminatoriu, partea reclamată susține că petenta ar fi trebuit să expună în mod concret legătura dintre starea sa de sănătate, acțiunile părții reclamate și, cel mai important, o diferență de tratament față de ceilalți angajați ai AFR, în sensul art. 14 din CEDO, sau

deosebirea, excluderea, restricția sau preferința pe criteriul vârstei și/sau bolii cronice necontagioase de care suferă petenta. Susține că petenta nu face nicio precizare referitoare la alți angajați din cadrul AFR care să fi fost avantajați în raport cu aceasta în orice mod, pentru simplul fapt că nu au probleme de sănătate și că sunt mai tineri.

De asemenea, susține că petenta ar fi trebuit să evedențieze faptul că acțiunile părții reclamate nu au o justificare rezonabilă și obiectivă.

Susține că acțiunea de revocare a petentei din funcția de Director General Adjunct, ca poziție de conducere, nu a aparținut părții reclamate, aceasta fiind decisă de către Consiliul de Administrație și Adunarea Generală a Acționarilor AFR, în concordanță cu prevederile legale menționate anterior, partea reclamată nefăcând altceva decât să pună în aplicare hotărârile acestor două organisme de conducere a AFR cărora le este subordonat.

Reclamatul accentuează faptul că petenta consideră ca fiind discriminare simplul fapt că a fost revocată din funcția de Director General Adjunct, că i-au fost restricționate drepturile specifice funcției de management și că a fost mutată într-un alt birou; arată că, din situația de fapt prezentată de petentă, nu rezultă că ar exista vreun motiv pentru a considera acțiunile părții reclamate ca fiind discriminatorii, deoarece încetarea atribuțiilor de management și transferarea într-un alt birou sunt efectele firești ale revocării mandatului de conducere a societății, revocare ce a fost dispusă de către Consiliul de Administrație și confirmată ulterior de către Adunarea Generală a Acționarilor AFR.

În aceste condiții prezentate mai sus, partea reclamată susține că alegațiile petentei că a fost discriminată în mod direct pe criteriu de boală și vârstă nu se susțin sub niciun aspect și nu se poate considera că se face vinovată de pretensele acte de discriminare care i se impută.

În acest sens, partea reclamată explică faptul că AFR promovează egalitatea de șanse și exclude orice formă de discriminare pe criterii de boală sau vârstă și arată că AFR a angajat pe perioadă nedeterminată, la inițiativa Directorului General, în data de 14.09.2012, o persoană în vârstă de 56 de ani, suferindă de cataractă, care este și la data prezentei angajat al AFR (depune înscris la dosar pentru a arăta acest lucru-Anexa 5).

4.2.5. În ceea ce privește realocarea biroului petentei, partea reclamată arată că AFR își desfășoară activitatea conform Regulamentului ASF 32/2006, care obligă SSIF-urile să delimiteze fiecare departament în cadrul societății pentru a asigura confidențialitatea informațiilor, delimitarea și separarea fiecărui departament fiind o obligație legală a unui SSIF; păstrarea confidențialității discuțiilor pe care angajații le au cu un client reprezentând, de asemenea, o obligație legală a AFR.

Astfel, partea reclamată susține că a fost hotărât să fie renovat și recompartimentat, de către conducerea AFR, a întregului spațiu utilizat de către societate și cu privire la absolut toți angajații, pentru a se putea conforma cerințelor legale impuse unei companii prestatoare de servicii de investiții financiare, recompartimentarea având în vedere și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale angajaților, spațiul util oferit acestora crescând considerabil în detrimentul micșorării biroului Directorului General. În acest sens, arată cum au fost recompartimentate spațiile de lucru și susține că astfel AFR a reușit să îmbunătățească semnificativ condițiile de muncă ale tuturor angajaților. Menționează și faptul că începând cu anul 2009, AFR a externalizat toate serviciile IT către un furnizor extern și din anul 2009 nu mai există niciun server în cadrul societății, spațiul la care face petenta referire fiind un spațiu nefolosit și renovat, beneficiind de ferestre largi și acces la lumină naturală.

4.2.6. În ceea ce privește susținerea petentei legată de faptul că nu are acces la toate mijloacele materiale ale muncii, partea menționează că aceasta beneficiază de aceleași facilități ca orice alt angajat al societății, mai puțin facilitățile specifice fiecărui departament în parte (beneficiază de un computer securizat cu user și parolă conectat la inetrnet, adresă de e-mail, acces la internetul grupului Alpha Finance, telefon fix). Mai mult, partea reclamată

susțien că petenta este singurul angajat care beneficiază de telefon mobil plătit de către societate.

Partea reclamată precizează că urmare a revocării mandatului petentei de conducere a AFR nu mai întrunește cerințele legale pentru a avea acces la soft-ul de back office al AFR și la platforma de tranzacționare a Bursei de Valori București, acestea fiind informații cu un grad foarte ridicat de confidențialitate, accesul fiind permis doar persoanelor membre ale departamentului de tranzacționare din cadrul unei SSIF.

4.2.7. În ceea ce privește susținerile petentei cu privire la site-ul și materialele societății, partea reclamată susține că și acestea sunt nefondate, AFR prezentând detaliile de contact ale angajaților pe website-ul societății, conform Regulamentului ASF 32/2006 care stipulează obligația SSIF de a prezenta detalii cu privire doar la anumiți angajați ai acesteia.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că obiectul dedus soluționării vizează anumite acțiuni discriminatorii întreprinse de Directorul general al societății Alpha Finance România S.A. asupra petentei, care aduc atingere egalității de tratament între persoane pe motiv de vârstă și boală.

5.2. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, 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 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un **criteriu interzis**. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune **o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării**. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte

de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. 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.

De asemenea, 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.**

5.5. În speța de față, Colegiul director reține că petenta reclamă o serie de practici întreprinse de Directorul general al societății Alpha Finance România S.A. asupra acesteia, care aduc atingere egalității de tratament între persoane pe motiv de vârstă și boală, precum: revocarea din funcția de Director General Adjunct a petentei, restricționarea accesului la softul de back-office.

Colegiul reține că partea reclamată susține că :

- directorii pot fi revocați de către Consiliul de Administrație;
- că raportul juridic stabilit cu petenta și revocarea sa ulterioară din funcția de Director General Adjunct se circumscrie unui alt raport juridic, fiind un raport de muncă stabilit prin contractul individual de muncă al petentei încheiat cu societate. În atare condiții, contractul de muncă al petentei rămânând în mod evident nemodificat în ce privește funcția de Director General Adjunct al AFR (poziție tehnică), mandatul de conducere al AFR nemaiputând fi însă exercitat urmare a revocării acestuia de către Consiliul de Administrație al AFR;

- că acțiunea de revocare a petentei din funcția de Director General Adjunct, ca poziție de conducere, nu a aparținut părții reclamate, aceasta fiind decisă de către Consiliul de Administrație și Adunarea Generală a Acționarilor AFR, în concordanță cu prevederile legale menționate anterior, partea reclamată nefăcând altceva decât să pună în aplicare hotărârile acestor două organisme de conducere a AFR cărora le este subordonat

- că urmare a revocării mandatului petentei de conducere a AFR nu mai întrunește cerințele legale pentru a avea acces la soft-ul de back office al AFR și la platforma de tranzacționare a Bursei de Valori București, acestea fiind informații cu un grad foarte ridicat de confidențialitate, accesul fiind permis doar persoanelor membre ale departamentului de tranzacționare din cadrul unei SSIF

5.6. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă prin intermediul petiției se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

- b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferenţiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluşi scop să nu fie adecvate şi necesare.

5.7. Reţinând în coroborare cu aceste aspecte definiţia discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările şi completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricţia sau preferinţa* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, şi trebuie să se refere la persoane aflate în *situaţii comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior. Aşa cum reiese din motivaţia invocată anterior, pentru a ne găsi în situaţia unei fapte de discriminare trebuie să avem două situaţii comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

5.8. Analizând situaţia în cauză, de prevederile legale ale OG. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director este de opinie că nu se poate reţine o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă (referitor la starea de sănătate a acesteia şi vârsta acesteia) şi acuzaţiile petentei referitoare la acţiunile întreprinse asupra acesteia

Colegiul ar trebui să reţină că tratamentul aplicat petentei este în strânsă legătură cu motivele invocate de petentă, respectiv vârsta acesteia şi boala, însă Colegiul reţine că nu există o legătură de cauzalitate între motivele invocate de petentă şi acţiunile întreprinse de către partea reclamată, societatea promovând egalitatea de şanse pentru toate categoriile de persoane.

5.9. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reţine că faptele imputate în sarcina părţii reclamate au fost determinate de vârsta şi boala petentei.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată şi criteriul invocat nu poate fi reţinut, în sensul art. 2 alin.1, din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenţi la şedinţă,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂŞTE:

1. Faptele sesizate nu intră sub incidenţa art. 2 cu 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Se va răspunde părţilor în sensul celor hotărâte;

3. O copie a hotărârii se comunică tuturor părţilor;

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC- Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Redactat și motivat: B.B.

Verificat SCSR

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.