Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002
privind egalitatea de sanse intre femei si barbati

Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 301 din 8 mai 2002

Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.

CAPITOLUL I

Dispozitii generale

Art. 1. - (1) Prezenta lege reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse intre femei si barbati, in vederea eliminarii discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex, in toate sferele vietii publice din Romania.
(2) In sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse intre femei si barbati se intelege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.
Art. 2. - Masurile pentru promovarea egalitatii de sanse intre femei si barbati si pentru eliminarea discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex se aplica in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, participarii la decizie, precum si in alte domenii, reglementate prin legi specifice.
Art. 3. - Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate in cadrul cultelor religioase si nu aduc atingere vietii private a cetatenilor.
Art. 4. - Termenii si expresiile de mai jos, in sensul prezentei legi, au urmatoarele definitii:
a) prin discriminare directa se intelege diferenta de tratament a unei persoane in defavoarea acesteia, datorita apartenentei sale la un anumit sex sau datorita graviditatii, nasterii, maternitatii ori acordarii concediului paternal;
b) prin discriminare indirecta se intelege aplicarea de prevederi, criterii sau practici, in aparenta neutre, care, prin efectele pe care le genereaza, afecteaza persoanele de un anumit sex, exceptand situatia in care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificata prin factori obiectivi, fara legatura cu sexul;
c) prin hartuire sexuala se intelege orice forma de comportament in legatura cu sexul, despre care cel care se face vinovat stie ca afecteaza demnitatea persoanelor, daca acest comportament este refuzat si reprezinta motivatia pentru o decizie care afecteaza acele persoane;
d) prin masuri stimulative sau de discriminare pozitiva se intelege acele masuri speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;
e) prin munca de valoare egala se intelege activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic.
Art. 5. - (1) Este interzisa discriminarea directa sau indirecta dupa criteriul de sex.
(2) Nu sunt considerate discriminari:
a) masurile speciale prevazute de lege pentru protectia maternitatii, nasterii si alaptarii;
b) masurile stimulative, temporare, pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati;
c) cerintele de calificare pentru activitati in care particularitatile de sex constituie un factor determinant datorita specificului conditiilor si modului de desfasurare a activitatilor respective.

CAPITOLUL II

Egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul muncii

Art. 6. - (1) Prin egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:
a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;
g) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale.
(2) In conformitate cu alin. (1), de egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati in relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv cei care exercita o activitate independenta, precum si lucratorii din agricultura.
Art. 7. - (1) Angajatorii sunt obligati sa asigure egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor in regulamentele de organizare si functionare si in cele de ordine interioara ale unitatilor.
(2) Angajatorii sunt obligati sa ii informeze sistematic pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in relatiile de munca.
Art. 8. - (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:
a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
d) stabilirea remuneratiei;
e) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale;
f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
h) promovarea profesionala;
i) aplicarea masurilor disciplinare;
j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.
(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii sau conditiilor particulare de prestare a muncii, prevazute de lege, particularitatile de sex sunt determinante.
Art. 9. - (1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selectia candidatelor la angajare.
(2) Este interzis sa i se solicite unei candidate, in vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate.

(3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de munca interzise femeilor gravide si/sau
care alapteaza, datorita naturii ori conditiilor particulare de prestare a muncii.
Art. 10. - (1) Este considerata discriminare dupa criteriul de sex si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea.
(2) Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala, avand ca scop:
a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectata;
b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.
Art. 11. - Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept hartuire sexuala la art. 4 lit. c) si la art. 10, angajatorul are urmatoarele obligatii:
a) sa prevada in regulamentele de ordine interioara ale unitatilor sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati, comitand actiuni de discriminare definite la art. 4 lit. a)-c) si la art. 10;
b) sa asigure informarea tuturor angajatilor cu privire la interzicerea hartuirii sexuale la locul de munca, inclusiv prin afisarea in locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioara pentru prevenirea oricarui act de hartuire sexuala;
c) sa aplice imediat dupa sesizare sanctiunile disciplinare impotriva oricarei manifestari de hartuire sexuala la locul de munca, stabilite conform lit. a).
Art. 12. - Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a inaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plangere, in conditiile prevazute la art. 33 alin. (2), la instantele judecatoresti competente, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive intemeiate si fara legatura cu cauza.
Art. 13. - Pentru prevenirea actiunilor de discriminare dupa criteriul de sex in domeniul muncii, atat la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, cat si la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAPITOLUL III

Egalitatea de sanse si tratament in ceea ce priveste accesul la educatie, la sanatate, la cultura si la informare

Art. 14. - (1) Este interzisa orice forma de discriminare dupa criteriul de sex in ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, la perfectionare si, in general, la educatia continua.
(2) Institutiile de invatamant de stat si particulare, factorii sociali care se implica in procese instructiv-educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include in planurile de invatamant, in programele analitice si in alte instrumente curriculare masuri de respectare a principiului egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati.
(3) Institutiile mentionate la alin. (2) vor aplica masuri de promovare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in activitatea lor curenta.

Art. 15. - (1) Ministerul Educatiei si Cercetarii asigura, prin mijloace specifice, instruirea si educarea in spiritul egalitatii de sanse intre sexe.
(2) Ministerul Educatiei si Cercetarii va promova acele manuale scolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care sa nu cuprinda aspectele de discriminare intre sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative in ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor in viata publica si familiala.
Art. 16. - Este interzisa orice forma de discriminare dupa criteriul de sex in ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a imbolnavirilor si de promovare a sanatatii.
Art. 17. - Directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti creeaza conditii pentru aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul sanatatii, in ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.
Art. 18. - (1) Institutiile publice de cultura, precum si orice alte structuri si formatiuni care promoveaza actul cultural sub orice forma au obligatia sa creeze conditii pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare dupa criteriul de sex, la productiile culturale.
(2) Sursele de cultura mentionate la alin. (1) asigura nediscriminatoriu conditiile necesare de manifestare si de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora in domeniul creatiei culturale.
Art. 19. - Publicitatea care prejudiciaza, dupa criteriul de sex, respectul pentru demnitatea umana, aducand atingere imaginii si onoarei unei persoane in viata publica si/sau particulara, este interzisa.
Art. 20. - (1) Institutiile publice, precum si organizatiile guvernamentale si neguvernamentale permit accesul la informatiile din sferele lor de activitate, in limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare.
(2) Informatiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati si nu vor contine, promova sau provoca nici o forma de discriminare bazata pe criteriul de sex.

CAPITOLUL IV

Egalitatea de sanse intre femei si barbati in ceea ce priveste participarea la luarea deciziei

Art. 21. - (1) Autoritatile publice, centrale si locale, unitatile economice si sociale, precum si partidele politice si alte entitati nonprofit, care isi desfasoara activitatea in baza unor statute proprii, promoveaza si sustin participarea echilibrata a femeilor si barbatilor la conducere si la decizie.
(2) Prevederile alin. (1) se aplica si la nominalizarea membrilor si/sau participantilor in orice consiliu, grup de experti si alte structuri lucrative manageriale si/sau de consultanta.
Art. 22. - Pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati autoritatile publice centrale si locale vor adopta masuri stimulative de reprezentare echitabila si echilibrata a femeilor si barbatilor in cadrul autoritatilor decizionale ale partenerilor sociali, cu respectarea criteriilor de competenta.

CAPITOLUL V

Autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicariilegislatiei privind egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati

Art. 23. - Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale este autoritatea publica responsabila cu aplicarea si controlul respectarii reglementarilor prezentei legi in domeniul sau de activitate, precum si in ceea ce priveste:
a) eliminarea dispozitiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative contrare egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati;
b) amendarea dispozitiilor contrare egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati din contractele colective de munca, din contractele individuale de munca, din regulamentele de ordine interioara ale unitatilor, precum si din statutele profesiunilor independente.
Art. 24. - Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale asigura respectarea si exercita controlul asupra aplicarii prevederilor prezentei legi in domeniul sau de activitate, prin institutiile coordonate sau subordonate care au in responsabilitate aplicarea de masuri de promovare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati si de eliminare a discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex, dupa cum urmeaza:
a) Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul furnizarii de servicii pentru ocuparea si formarea profesionala de munca, precum si in domeniul protectiei sociale a persoanelor neincadrate in munca;
b) Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul administrarii si gestionarii sistemului public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale;
c) Inspectia Muncii asigura controlul aplicarii masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul stabilirii relatiilor de munca si al securitatii si sanatatii in munca;
d) Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor, autoritate administrativa autonoma cu rol consultativ, asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in elaborarea politicilor si strategiilor privind formarea profesionala a adultilor.
Art. 25. - Institutul National de Cercetare Stiintifica in Domeniul Muncii si Protectiei Sociale si Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii, aflate in coordonarea Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale, sunt responsabile cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniile lor specifice de activitate si pun la dispozitie datele si informatiile pe care le detin, necesare elaborarii strategiilor si politicilor in domeniu.
Art. 26. - Inspectia Muncii efectueaza controlul aplicarii prevederilor prezentei legi, conform art. 24 lit. c), atat in sectorul public, cat si in cel privat, prin inspectoratele teritoriale de munca.
Art. 27. - Ministerul Educatiei si Cercetarii, prin inspectoratele scolare teritoriale, efectueaza controlul privind includerea in planurile de invatamant si in alte instrumente curriculare, precum si in activitatea curenta a unitatilor de invatamant a masurilor de respectare a principiului egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati.
Art. 28. - Ministerul Sanatatii si Familiei, prin directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, exercita controlul aplicarii masurilor de respectare a egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in domeniul sanatatii, in ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.
Art. 29. - Avocatul Poporului colaboreaza cu Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale pentru solutionarea plangerilor privind egalitatea de sanse si tratament intre femei si barbati, pentru combaterea discriminarii pe baza de sex in domeniile reglementate prin prezenta lege.
Art. 30. - Institutul National de Statistica va dezvolta statistica de gen, in cadrul activitatii sale curente, pentru sprijinirea promovarii egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati.
Art. 31. - Consiliul Economic si Social, prin Comisia pentru egalitatea de sanse si tratament, sprijina, in conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati in actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale.

Art. 32. - (1) Confederatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati la locul de munca.
(2) Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate dupa criteriul de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor, in conformitate cu prevederile art. 33 alin. (1).
(3) In unitatile in care nu exista organizatie sindicala unul dintre reprezentantii alesi ai salariatilor are atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si tratament intre femei si barbati la locul de munca.

CAPITOLUL VI

Solutionarea sesizarilor, reclamatiilor si plangerilor privind discriminarea dupa criteriul de sex

Art. 33. - (1) Angajatii au dreptul ca in cazul in care se considera discriminati dupa criteriul de sex sa formuleze sesizari, reclamatii ori plangeri catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.
(2) In cazul in care aceasta sesizare/reclamatie nu a fost rezolvata la nivelul unitatii prin mediere, persoana angajata care justifica o lezare a drepturilor sale in domeniul muncii, in baza prevederilor prezentei legi, are dreptul sa introduca plangere catre instanta judecatoreasca competenta, la sectiile sau completele specializate pentru conflicte de munca si litigii de munca ori de asigurari sociale in a caror raza teritoriala de competenta isi desfasoara activitatea angajatorul sau faptuitorul ori, dupa caz, la instanta de contencios administrativ, dar nu mai tarziu de un an de la data savarsirii faptei.
(3) Prin plangerea introdusa in conditiile prevazute la alin. (2) persoana angajata care se considera discriminata dupa criteriul de sex are dreptul sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau inlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savarsit.
Art. 34. - (1) Persoana care justifica o lezare a drepturilor sale in baza prevederilor prezentei legi, in alte domenii decat cel al muncii, are dreptul sa introduca plangere catre instanta judecatoreasca competenta, potrivit dreptului comun.
(2) Prin plangerea introdusa in conditiile prevazute la alin. (1) persoana care se considera discriminata dupa criteriul de sex are dreptul sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau inlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savarsit.
Art. 35. - Instanta judecatoreasca competenta sesizata cu un litigiu, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii intr-un termen pe care il stabileste.
Art. 36. - (1) Instanta de judecata poate dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei care se considera discriminata dupa criteriul de sex si isi emite pretentiile in fata instantei judecatoresti, intr-un cuantum ce reflecta in mod corespunzator prejudiciul suferit.
(2) Valoarea prejudiciului va fi stabilita de catre instanta potrivit dreptului comun.
Art. 37. - (1) Angajatorul care reintegreaza in unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, in temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plateasca remuneratia pierduta datorita modificarii unilaterale a relatiilor sau a conditiilor de munca, precum si toate sarcinile de plata catre bugetul de stat si catre bugetul asigurarilor sociale de stat, ce le revin atat angajatorului, cat si angajatului.
(2) Daca nu este posibila reintegrarea in unitate sau la locul de munca a persoanei pentru care instanta judecatoreasca a decis ca i s-au modificat unilateral si nejustificat, de catre angajator, relatiile sau conditiile de munca, angajatorul va plati angajatului o despagubire egala cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilita potrivit legii.
Art. 38. - (1) Plangerile persoanelor care se considera discriminate dupa criteriul de sex, adresate instantelor judecatoresti competente, sunt scutite de taxa de timbru.
(2) Sindicatele si organizatiile neguvernamentale care urmaresc protectia drepturilor omului au calitatea sa reprezinte in justitie persoanele discriminate, la cererea acestora.
(3) Sindicatele si organizatiile neguvernamentale care au calitatea sa reprezinte in justitie persoanele discriminate intreprind actiunea in mod gratuit atunci cand persoana discriminata nu dispune de mijloacele materiale necesare.

CAPITOLUL VII

Sanctiuni

Art. 39. - Incalcarea prevederilor prezentei legi atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila, contraventionala sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.
Art. 40. - (1) Constituie contraventii, daca faptele nu sunt savarsite in astfel de conditii incat, potrivit legii penale, sa constituie infractiune, si se sanctioneaza cu amenda contraventionala de la 1.500.000 lei la 15.000.000 lei incalcarea dispozitiilor art. 8 alin. (1), art. 9 alin. (1) si (2), art. 10, art. 12 si ale art. 14-20.
(2) Constatarea contraventiilor prevazute de prezenta lege si aplicarea amenzilor contraventionale se fac de catre:
a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca in a caror raza teritoriala se afla sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului si, respectiv, de catre personalul imputernicit al Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 8 alin. (1), art. 9 alin. (1) si (2), art. 10 si ale art. 12;
b) inspectorii din inspectoratele scolare judetene si al municipiului Bucuresti, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 14 si 15;
c) inspectorii din directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, conform legislatiei sanitare in vigoare, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 16 si 17;
d) personalul imputernicit din cadrul inspectoratelor teritoriale pentru cultura si culte, Autoritatii Nationale pentru Protectia Consumatorilor sau/si din cadrul autoritatilor administratiei publice locale, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 18-20.

CAPITOLUL VIII

Dispozitii finale

Art. 41. - Dispozitiile prezentei legi referitoare la contraventii se completeaza cu cele ale Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contraventiilor.
Art. 42. - Prezenta lege intra in vigoare la 30 de zile de la data publicarii ei in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

Aceasta lege a fost adoptata de Senat in sedinta din 25 martie 2002, cu respectarea prevederilor art. 74 alin. (2) din Constitutia Romaniei.

PRESEDINTELE SENATULUI,
PAUL PACURARU
Aceasta lege a fost adoptata de Camera Deputatilor in sedinta din 25 martie 2002, cu respectarea prevederilor

art. 74 alin. (2) din Constitutia Romaniei.

p. PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR,
BOGDAN NICULESCU-DUVAZ
Bucuresti, 19 aprilie 2002.
Nr. 202