



**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**

**HOTĂRÂREA NR 221**  
**din 05.04.2017**

**Dosar nr.:** 365/2016

**Petiția nr.:** 3177/19.05.2016

**Petent:**

**Reclamat:** CN Loteria Română SA  
Loteria Română

**Obiect:** respingerea dosarului în vederea înscrierii la concurs pentru ocuparea unui post de lucrător comercial în cadrul punctului de lucru județean Buzău

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentelor**

I.1.1.

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

I.2.1. CN Loteria Română SA

I.2.2. Punctul de lucru județean

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

**2.1.** Petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că i-a fost respins dosarul în vederea ocupării unui post de lucrător comercial în cadrul Loteriei Române, cu punct de lucru în Buzău pe motiv că la dosar nu a depus o copie după cartea de muncă.

**III. Procedura de citare**

**3.1.** Urmare petiției înregistrate sub nr. 3177 din data de 19.05.2016, 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 adresa nr. 3177 din data de 31.05.2016 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 3409 din data de 31.05.2016 au fost citate părțile reclamate.

**3.3.** La audieri părțile nu s-au prezentat.

#### IV. Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 3177/19.05.2016, petentul susține că a citit pe site-ul AJOFM un anunț publicat de Loteria Română SA cum că, pentru punctul de lucru Buzău ar fi disponibile două posturi de lucrător comercial. A întocmit dosarul de înscriere dar mai puțin adevărul care atestă vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă care a fost înregistrat cu nr. 1383 din 11.05.2016.

În data de 17.05.2016 a fost sunat de către o persoană de la punctul de lucru Buzău care i-a comunicat că *“comisia a stabilit că nu corespunde întrucât nu a atașat la dosar dovada faptului că a avut contract de muncă în ultimii 5 ani și faptul că în acești ultimi 5 ani nu i s-a desfășurat contractul de muncă pentru motive de disciplinare”*.

Potentul susține că nu a avut contract de muncă deoarece a avut firme proprii, în plus consideră că nu există nici o lege care să stipuleze expres că *“dacă o persoană nu a avut contract de muncă până la o anumită dată, de la data respectivă încolo îi este interzis dreptul la muncă”*. Potentul consideră că este discriminat pe criteriul de „selecție” practicat de către Loteria Română, persoane cu „carte de muncă” și „alții”. La întrebările adresate personalului de la resurse umane din cadrul Loteriei Române, răspunsul primit a fost *„acestea sunt normele noastre de angajare”*.

4.1.2. În concluzie, solicită Consiliului să analizeze la modul cel mai profesionist speța de față în care o companie de stat înțelege că selecția personalului se face după *“norme”* proprii care contravin legislației muncii.

4.1.3. În susținerea celor sesizate anexează în copie anunțul cu condițiile de participare și actele necesare pentru înscriere la concurs, adresa răspuns primită de la Loteria Română în care i se motivează respingerea dosarului.

Acte necesare:

- a. copia actului de identitate;
- b. CV;
- c. formularul de înscriere (se completează la înscriere);
- d. copiile diplomelor de studii și ale altor acte care atestă efectuarea unor specializări;
- e. adevărul care atestă vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă, după caz.**

#### Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 3513 din 06.06.2016 reclamata solicită respingerea petiției ca lipsită de obiect, iar în subsidiar, ca neîntemeiată pentru următoarele motive:

- potrivit anunțului postat pe site-ul propriu, CN Loteria Română SA a organizat în data de 18.05.2016 un concurs în vederea ocupării unor posturi vacante de lucrător comercial la mai multe puncte de lucru județene; la Punctul de Lucru Județean Buzău fiind scoase la concurs două astfel de posturi, unul în mun. Buzău, unul în Rm Sărat;

- în data de 09.05.2016 petentul s-a prezentat la sediul Punctului de Lucru Buzău cu intenția înscrierii la concurs prezentând copia cărții de identitate, un CV redactat pe un format electronic obișnuit. Inspectorul de resurse umane din cadrul punctului de lucru județean a solicitat depunerea unui CV Europass, în locul celui clasic, acesta fiind primit ulterior;

- tot la data de 09.05.2016 petentul a solicitat formularul de înscriere la concurs urmând să revină cu dosarul complet la o dată ulterioară. La aceeași dată i s-a solicitat prezentarea unei adevărul care să ateste vechimea în muncă și/sau copie carnet de muncă, cerința inclusă în capitolul *“Acte necesare”*, precum și respectarea celorlalte cerințe incluse în *“Condiții de participare”*, inclusiv aceea de a face dovada că nu i-a fost desfășurat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani.

În data de 11.05.2016 petentul a revenit la sediul P.L.J. și a depus dosarul dar fără documentele care atestau vechimea în muncă în conformitate cu CV prezentat. Întrebat de documentul respectiv petentul a precizat că nu are de unde să aducă un astfel de document, motiv pentru care în data de 17.05.2016 în urma analizării dosarelor depuse de către comisia de concurs dosarul petentului a fost respins pe motiv că nu a respectat condițiile de participare, nu a depus documentele solicitate.

4.2.2. Reclamata susține că în speța de față nu este vorba de o discriminare în înțelesul prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, întrucât:

- condițiile de participare la concurs și actele necesare pentru înscrierea la concursul de lucrător comercial sunt prevăzute de Procedura operațională intitulată "Organizarea și desfășurarea concursurilor în vederea ocupării locurilor vacante", ce se aplică la nivelul C.N. Loteria Română S.A (atașată). Condițiile de participare la concurs și actele necesare pentru înscrierea la concursul de lucrător comercial sunt prevăzute de Procedura operațională intitulată „*Organizarea și desfășurarea concursurilor în vederea ocupării locurilor vacante*”, ce se aplică la nivelul C.N. Loteria Română S.A., pe care o atașează, în copie, prezentelor note.

În cauza de față au fost respectate, de către Punctul de lucru Județean Buzău, prevederile Procedurii operaționale sus-mentionate.

Asa-zisa restricție de care face vorbire petentul nu reiese din aplicarea unor criterii de selecție care să aibă la bază diferențierea candidaților în funcție de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu. Includerea, în anunțul privind organizarea acestui concurs, a unor cerințe cum ar fi cea referitoare la faptul ca poate participa la acesta o persoană căreia nu i-a fost desfăcut contractul de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani este justificată de necesitatea angajatorului de a se asigura că pot fi potențiali ocupanți ai unui asemenea post persoane care fac dovada disciplinei în muncă și a respectării acesteia. O asemenea cerință nu poate fi considerată discriminatorie întrucât răspunde unei nevoi și exigențe ale angajatorului.

Includerea, în anunțul privind organizarea acestui concurs, a unei cerințe cum ar fi cea referitoare la faptul că este necesar a se depune, în cadrul dosarului pentru înscriere, o adeverință care să ateste vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă, după caz, nu poate fi considerată discriminatorie atâta vreme cât scopul acesteia este acela **că potențialul candidat să facă dovada perioadei de timp cât a lucrat.**

Potrivit legislației din România, singurul act cu care se poate face dovada perioadei de timp lucrată este adeverința de vechime în muncă. În anunțul privind organizarea acestui concurs, cerința este aceea de a se depune „adeverința care să ateste vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă” și nu în mod exclusiv copia carnetului de muncă. Așadar, cerința nu este exclusivă, ci este flexibilă, ușor de complinit, indiferent dacă persoana - potențial candidat a lucrat în mediul privat sau în cadrul unei unități de stat.

4.2.3. În ceea ce privește faptul invocat de către petent, cum că ar fi avut cu mai mult timp în urmă carnet de muncă, acesta relevă încă odată că acesta ar fi avut posibilitatea de a face demersuri în sensul de a prezenta actul solicitat pentru înscrierea la concurs, dar nu a procedat în consecința, ci a continuat în a purta discuții sterile cu personalul Punctului de Lucru Județean Buzău. În ceea ce privește chestiunile relatate, în sensul că ar fi avut calitatea de administrator la mai multe societăți, acestea nu prezintă interes în cauza atâta vreme cât acesta nu a făcut dovada că poate prezenta un act care să facă dovada vechimii sale în muncă.

4.2.4. **Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie** trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții:

Sa existe un tratament diferențiat a unor situații analoge/omisiunea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

Sa existe un criteriu de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000;

- Tratatul sa aiba drept scop/efect restrângerea, inlaturarea recunoaşterii folosinţei/exercitării, in condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- Tratatul diferenţiat sa nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sa nu fie adecvate si necesare.

4.2.5. Reclamata arată că **în cauza de faţă nu sunt prezentate situaţii analoage, care să fi primit un tratament diferenţiat**, întrucât nu se invocă de către petent ca un alt potenţial candidat la ocuparea postului de lucrător comercial, care nu a prezentat adeverinţa privind vechimea în muncă şi/sau copia carnetului de muncă, ar fi fost selectat în vederea participării la acest concurs.

4.2.6. In ceea ce priveşte cea de-a doua condiţie, consideră că **nu au aplicat un criteriu de discriminare din cele prevăzute la art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000**. La selecţia dosarelor la concurs, nu s-a aplicat un tratament diferenţiat al potenţialilor candidaţi pe criterii de rasa, naţionalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, vârsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenţa la o categorie defavorizata sau orice alt criteriu. Nu consideră că persoanele - potenţiali candidaţi, care nu au prezentat adeverinţa de vechime în muncă şi /sau copia carnetului de muncă aparţin unei categorii defavorizate, ci ca acestea nu îndeplinesc cerinţele stabilite de procedura interna a companiei pentru ocuparea unui asemenea post.

4.2.7. Din analiza primelor doua condiţii sus-aratate, reiese faptul ca în cauză nu există fapta care sa fie calificată ca fiind discriminatorie **în înţelesul art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000**, republicata, cu modificările şi completările ulterioare, motiv pentru care solicita respingerea petiţiei formulate de către petent, ca neîntemeiată.

În ceea ce priveşte criticile aduse de către petent normelor interne ale C.N. Loteria Română S.A. referitoare la angajarea personalului, critici potrivit cărora aceste norme ar contraveni legislaţiei muncii, arătăm că acestea sunt nefondate întrucât legislaţia romana, respectiv Codul muncii nu instituie obligaţii în sarcina angajatorilor în procesul specific de selecţie şi angajare a personalului, ci criteriile de selecţie şi angajare sunt lăsate la latitudinea angajatorului, care stabileşte astfel de criterii în funcţie de specificul activităţii desfăşurate şi de nevoile sale concrete.

Referirile la art. 41 alin. (1) din Constituţia României care prevăd ca: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă” nu pot fi reţinute ca având incidenţa in cauza întrucât *dreptul la muncă* include: libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupaţiei; libertatea alegerii locului de muncă; protecţia socială a muncii; retribuţia muncii depuse; dreptul la negocieri colective; caracterul obligatoriu al convenţiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri.

În ceea ce priveşte libertatea alegerii locului de muncă, este esenţial însă ca persoana care candidează pentru ocuparea unui asemenea post sa întrunească cerinţele stabilite de angajator, numai în acest fel cererea întâlnindu-se cu oferta de pe piaţa muncii.

În cauză au fost stabilite şi au fost aduse la cunoştinţa potenţialilor candidaţi condiţiile de participare la concurs, precum şi actele necesare pentru înscrierea la concurs. În ceea ce priveşte cerinţele pentru selectarea personalului, precizează că acestea sunt stabilite de către angajator în funcţie de nevoile sale specifice care nu sunt şi nu pot fi stabilite de prevederile Codului muncii, ci de regulamentele şi normele interne. Procedura operaţională intitulată „Organizarea şi desfăşurarea concursurilor în vederea ocupării locurilor vacante”, ce se aplică la nivelul C.N. Loteria Română S.A, nu contravine prevederilor legislaţiei muncii şi nici Constituţiei României.

În privinţa prevederilor Codului muncii, arată că legiuitorul însuşi arată la art. 29 alin. (3) şi (4) că „(3) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale, (4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai

cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză."

Așadar, legiuitorul stabilește clar ca **scopul exclusiv pentru care se solicita persoanei**, potențial candidat pentru ocuparea unui post, informații - chiar și cu ocazia verificării cu caracter prealabil a aptitudinilor este acela de a aprecia dacă și în ce măsură aceasta are capacitatea de a ocupa postul respectiv. Acest fapt a fost comunicat și în cazul de față petentului de către personalul Punctului de Lucru, aspect recunoscut de petent. Faptul ca aceasta este spiritul prevederilor Codului muncii rezulta si din alin. (4) al art. 29 din Codul muncii care prevede posibilitatea angajatorului de a cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea exclusiv **cu privire la activitățile pe care le-a desfășurat și cu acordul prealabil al acesteia.**

Atașează prezentelor note scrite, în copie, anunțul de concurs privind ocuparea unor posturi de lucrător comercial și Procedura operațională intitulată „Organizarea și desfășurarea concursurilor în vederea ocupării locurilor vacante” la nivelul CN Loteria Română S.A.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. Pe cale de excepție**, Colegiul director respinge excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată deoarece din petiție reiese obiectul acesteia potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

**5.2.** Pe fondul plângerii, Colegiul director reține că petentului i s-a respins dosarul în vederea înscrierii la concurs pentru ocuparea postului de lucrător comercial în cadrul Loteriei Române cu punctul de lucru în Buzău pe motiv că nu a depus o copie după **adeverința care atestă vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă, după caz adeverință care atestă vechimea în muncă și/sau copia carnetului de muncă, după caz;**

**5.3. În drept**, coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. 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.

**5.4.** Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”*.

**5.5.** Având în vedere obiectul plângerii, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent 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 analoage** 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 recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

**5.6.** Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de 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 art. 2** din O.G. 137/2000.

**5.7.** 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 anterior, 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.

**5.8.** Colegiul director constată că situația petentului diferă de situația altor candidați, cărora li s-a admis dosarele deoarece aceștia au depus actele necesare pentru înscriere, petentului lipsindu-i de la dosar copia carnetului de muncă/adeverința din care să reiasă că a mai lucrat și nu i-a fost desfăcut contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani, această cerință fiind una profesională. Din solicitare nu reiese faptul că este obligatoriu să fi avut vechime în domeniul în care urma să fie angajat, ci să facă dovada că a mai fost încadrat în activitate cu carte de muncă în ultimii 5 ani.

**5.9.** Colegiul director este de opinie că era suficient pentru petent dacă dădea o declarație pe propria răspundere precum că a fost administrator la propria societate, și nu are carte de muncă, iar în cazul în care dosarul era respins se putea pune în discuție săvârșirea unei posibile discriminări. Mai mult, avea posibilitatea să facă dovada vechimii în muncă cu o adeverință solicitată Casei Naționale de Pensii și Asigurări Sociale (CNPAS) sau ITM în care se putea specifica dacă petentul a mai avut sau nu un loc de muncă cu carte de muncă în ultimii 5 ani.

**5.10.** Astfel, Colegiul director constată că dosarul depus de petent a fost incomplet adică nu a respectat condițiile de participare motiv pentru care acesta a fost respins și nicidecum nu a fost respins din alte motive care să aibe la bază săvârșirea unei discriminări. Colegiul director recomandă părții reclamate ca atunci când la înscrierea pentru concurs sunt și persoane care nu au mai avut carte de muncă și este primul lor loc de muncă cu carte de muncă să specifice că este suficient să dea o declarație pe propria răspundere cum că nu a mai lucrat, asta dacă în anunț nu prevede condiția vechimii în muncă.

**5.11.** Colegiul director constată că motivul pentru care dosarul petentului a fost respins a fost acela că petentul nu a completat dosarul cu actele necesare înscrieri la concurs, motiv pentru care acesta a fost respins.

**5.12.** Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, neexistând situație comparabilă, astfel nefiind încălcat principiul nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de

petent nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Respinge excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată;
2. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. Clasarea dosarului;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

Nu este cazul

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – membru**

**BERTZI THEODORA – membru**

**DINCĂ ILIE – membru**

**HALLER ISTVAN - membru**

**JURA CRISTIAN – membru**

**LUMINIȚA GHEORGHIU – membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – membru**

Data: 12.05.2017

Motivele de fapt și de drept redactate P.C.S.și V.F

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