



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 99
din 13.02.2019

Dosar nr: 515/2018

Petiția nr: 4675/23.07.2018

Petent:

Reclamat: WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, ..

Obiect: refuzul primirii la locul de muncă în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa postului; refuzul majorării salariale acordate altor angajați; nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare; nealocarea unor bilete gratuite, pe criteriul de apartenență și activitate sindicală

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. .

.

I. 2. Numele și sediul reclamatului

2. WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, .., ...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, președintele unui sindicat, consideră discriminatoriu refuzul primirii la locul de muncă în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa postului; refuzul majorării salariale acordate altor angajați; nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare; nealocarea unor bilete gratuite, pe criteriul de apartenență și activitate sindicală.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 11.09.2018 (filele 49-50 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 11.09.2018 părțile s-au prezentat.

7. Părțile au fost recitate pentru 30.10.2018 (filele 237-238 din dosar).

8. La audierea din 30.10.2018 părțile s-au prezentat.

9. S-a comunicat către reclamat procesul-verbal al ședinței de audieri din 11.09.2018 (fila 239 din dosar).

10. Reclamatul a solicitat înscrisuri din dosar (filele 257-258 din dosar).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 4675/23.07.2018** (filele 1-4 din dosar) petentul arată următoarele:

- a fost concediat din cauza activității sindicale în anul 2014;
 - instanța de judecată a dispus anularea deciziei de concediere în anul 2015;
 - i se refuză primirea la locul de muncă în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa postului;
 - i se refuză majorarea salarială din 01.01.2018 ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat, comparativ cu toți ceilalți angajați;
 - nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare, cu excepția anului 2012, comparativ cu toți ceilalți angajați;
 - nealocarea biletelor gratuite, în calitate de salariat, comparativ cu ceilalți angajați având funcții similare;
 - criteriul de discriminare este cel de apartenență și activitate sindicală (fiind președinte de sindicat). A depus la dosar înscrisuri (filele 5-48 din dosar).
12. Cu ocazia audierii petentul a depus la dosar înscris (fila 51 din dosar).
13. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 7041/13.11.2018** (filele 247-256) petentul a depus la dosar concluzii scrise, prin care menține cele arătate anterior, precizând totodată următoarele:
- societatea a trimis doar în data de 26 octombrie 2018 o propunere de modificare a contractului de muncă, cu reducerea drepturilor și mai multe obligații, totodată cu o încadrare eronată în grila de salarizare.

Susținerile reclamatului

14. Cu ocazia audierii reclamatul a depus la dosar punct de vedere (filele 52-68 din dosar), prin care arată următoarele aspecte relevante:
- invocă excepția de necompetență a CNCD, având în vedere că obiectul acțiunii este un conflict de muncă, scopul petentului fiind de a denigra reclamatul, totodată aspectele invocate de petent vizează punerea în executare a unor hotărâri judecătorești respectiv acordarea unor drepturi salariale;
 - solicită clasarea parțială a petiției, pe considerentul că unele capete de cerere sunt identice cu cele dintr-o petiție soluționată de CNCD prin **Hotărârea nr. 330/2016**;
 - constatarea rămânării fără obiect a petiției în ceea ce privește nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare, întrucât a început procedura de restituire, urmând ca petentul să primească la data de 20.09.2018 sumele aferente;
 - faptele sesizate nu reprezintă discriminare;
 - petentul a fost reintegrat în contextul obligațiilor specifice domeniului aviatic și a relațiilor conflictuale cu colegii;
 - petentul a formulat plângeri penale împotriva colegilor;
 - colegii cer să nu zboare cu petentul, întrucât poate afecta siguranța zborului;
 - petentul a formulat mai multe petiții și plângeri penale împotriva reclamatului;
 - nu există un criteriu de discriminare, totodată petentul nu demonstrează legătura de cauzalitate între criteriu și fapte;
 - petentul nu a arătat care drepturi au fost încălcate;
 - neacordarea unei creșteri salariale nu reprezintă în sine o discriminare, dacă petentul ar semna un act adițional la contractul individual de muncă problema ar fi soluționată;
 - procesul de restituirea banilor durează, faptul că procesul nu a fost atât de rapid sau eficient cum și-ar fi dorit petentul nu reprezintă discriminare;
 - alocarea biletelor gratuite are loc automat la începutul fiecărui an calendaristic.
- A depus la dosar înscrisuri (filele 69-234).
15. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5713/18.09.2018** (filele 235-236 din dosar), reclamatul a solicitat fotografierea unor documente legate de dosar.
16. Prin punctul de vedere depus la dosar de reclamat la audierile din 30.10.2018 (filele 240-243 din dosar) se mențin cele arătate anterior.
- Reclamatul a depus la dosar înscrisuri (filele 244-246 din dosar).
17. Reclamatul, prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 25/04.01.2019** (filele 259-298, supliment filele 290-305), menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

18. Colegiul director constată următoarele:
- petentul este lider de sindicat;
 - a fost concediat din cauza activității sindicale în anul 2014;
 - instanța de judecată a dispus anularea deciziei de concediere în anul 2015;
 - după reangajare angajatorul a decis să nu-i acorde sarcinile de serviciu anterioare desfacerii contractului de muncă;
 - petentul nu a beneficiat de majorarea salarială din 01.01.2018 ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat;

- petentului nu i s-au restituit drepturile salariale rezultate din dubla impozitare, cu excepția anului 2012;

- petentul nu a beneficiat de bilete gratuite, care se acordă de către reclamat angajaților care au funcții similare.

19. Colegiul director admite parțial excepția de necompetență materială, în ceea ce privește primul capăt de cerere, refuzul primirii la locul de muncă în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa postului, având în vedere că obiectul acestui capăt de cerere este modul în care reclamatul a pus în execuție o hotărâre judecătorească. În conformitate cu cazuistica constantă a CNCD și a instanțelor de judecată, CNCD nu poate analiza modul în care se interpretează și se aplică o sentință.

20. Se respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată privind celelalte capete de cerere. Pe lângă conflictul de muncă, ce urmează a se soluționa de către instanțe, există și o eventuală faptă de natură contravențională. În conformitate cu cazuistica constantă a CNCD și a instanțelor de judecată, CNCD are obligația de a analiza faptele de natură contravențională, ceea ce nu intră în atribuțiile instanțelor care soluționează conflictul de muncă. Astfel, între cele două cauze nu există identitate de obiect. **O.G. nr. 137/2000** are un întreg capitol privind relațiile de muncă, totodată prin această ordonanță se implementează o directivă europeană (**Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**) care se referă în exclusivitate la relațiile de muncă.

21. Colegiul director nu poate analiza scopul petentului, ci doar dacă faptele sesizate reprezintă sau nu discriminare. Chiar dacă reclamatul consideră că dreptul de acces la justiție reprezintă un abuz din partea petentului (cum reiese din motivarea excepției respectiv arătarea faptului că petentul a formulat petiții și plângeri peale), o astfel de abordare nu poate fi înșușită de o autoritate de stat, având în vedere și faptul că anterior reclamatul a fost cel care a încălcat legea și a desființat în mod nelegal și discriminatoriu contractul de muncă al petentului.

22. Se respinge solicitarea clasării parțiale a petiției, pe considerentul că unele capete de cerere sunt identice cu cele dintr-o petiție soluționată de CNCD prin **Hotărârea nr. 330/2016**. Având în vedere și prevederile art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, Colegiul director poate analiza doar faptele din perioada 23.07.2017-23.07.2018, care nu puteau fi soluționate printr-o hotărâre din anul 2016. Conform practicii CNCD și a cazuisticii instanțelor de judecată, dacă o faptă de discriminare se repetă, nu înseamnă că două petiții care au obiect similar au și obiect identic. Spre exemplu, dacă nu se adapează mijloacele de transport în comun persoanelor cu dizabilități locomotorii, aplicarea unei amenzi de către CNCD nu justifică ca în viitor niciodată mijloacele de transport în comun să nu mai fie adaptate, întrucât orice acțiune viitoare ar avea obiect identic cu prima.

23. Se respinge excepția lipsei obiectului privind capătul de cerere privind nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare, pe motivul că ar fi început procedura de restituire, urmând ca petentul să primească la data de 20.09.2018 sumele aferente, având în vedere că CNCD analizează eventuale fapte de discriminare produse în perioada 23.07.2017-23.07.2018, perioadă în care drepturile salariale ale petentului nu au fost acordate.

24. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

25. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

26. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

27. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Mussel împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

28. Art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** precizează: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

29. În domeniul discriminării inclusiv CEDO aplică principiul inversării sarcinii probei (a se vedea **Nachova și alții împotriva Bulgariei**, 26 februarie 2004, §166-169, **Nachova și alții împotriva Bulgariei**, 6 iulie 2005, §156-157). Cum arată CEDO, „ar fi extrem de dificil în practică pentru aplicanți să dovedească o discriminare indirectă fără o asemenea inversare a sarcinii probei” (**Horváth și Kiss împotriva Ungariei**, 29 ianuarie 2013, §108)

30. Prin urmare nu petentul, ci reclamatul trebuie să arate dacă există sau nu situații similare. Petentul nici nu poate proba aceste situații, din moment ce toate informațiile se află la angajatorul reclamat. Pentru angajator ar fi fost foarte simplu să arate că și alți angajați, fără legătură cu sindicatul în care petentul este lider, se află în situație similară (nu au beneficiat de majorarea salarială din 01.01.2018 ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat, nu li s-au restituit drepturile salariale rezultate din dubla impozitare, nu au beneficiat de bilete gratuite).

31. Având în vedere că reclamatul nu a arătat că alți angajați, în situație similară, analoagă, comparabilă cu petentul, dar care nu au legătură cu sindicatul în care petentul este lider, în mod similar nu au beneficiat de majorarea salarială din 01.01.2018 ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat, nu li s-au restituit drepturile salariale rezultate din dubla impozitare, nu au beneficiat de bilete gratuite, Colegiul director constată că faptele reprezintă diferențiere.

32. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

33. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva aceluia care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

34. Petentul a invocat ca și criteriu faptul că este lider sindical, ceea ce reprezintă un criteriu socio-profesional.

35. Partea reclamată nu a probat că ar fi existat alte motive pentru diferențierile la care petentul a fost supus.

36. Privind creșterea salarială, reclamatul a afirmat că nu s-a acordat petentului, întrucât petentul nu a semnat un nou contract de muncă. Petentul a arătat că doar după formularea petiției i s-a pus în vedere semnarea unui nou contract de muncă, și acela cu o greșită încadrare. Partea reclamată, în calitatea de angajator, putea să depună probatoriu că simultan cu ceilalți angajați și petentului i s-a solicitat să semneze un act adițional la vechiul contract individual de muncă respectiv un nou contract de muncă, care ar fi prevăzut condiții identice de muncă cu persoanele care se află în situație similară petentului. Deși dosarul are peste 300 de file, un astfel de înscris nu s-a depus la dosar de către partea reclamată.

37. Privind nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare reclamatul afirmă că este vorba de un proces care durează, fără să probeze că și pentru alte persoane procesul a durat la fel de mult ca și pentru petent, și astfel întârzierea plăților nu ar fi avut legătură cu criteriul invocat de petent.

38. Privind nealocarea unor bilete gratuite petentului, Colegiul director observă în mod similar că partea reclamată nu a probat că a procedat cu petentul cum procedează și cu alți angajați care se află în situație comparabilă.

39. Aceste constatări au fost făcute în conformitate cu cele arătate la pct. 28-29 din prezenta hotărâre.

40. Privind restrângerea drepturilor petentului, Colegiul director se bazează pe prevederi art 7. ale **O.G. nr. 137/2000**, care stabilesc: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”

41. Fapta reclamatului de a nu acorda creșterea salarială ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat, comparativ cu toți ceilalți angajați, reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în

condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul modificării raportului de muncă (prin încheierea unui act adițional la contract), respectiv din domeniul modificării salariului.

42. Fapta reclamatului de a nu restitui drepturile salariale rezultate din dubla impozitare, comparativ cu toți ceilalți angajați, reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul salarizării.

43. Fapta reclamatului de a nu acorda bilete gratuite, comparativ cu toți ceilalți angajați, reprezintă discriminare, întrucât a creat o deosebire pe criteriul socio-profesional care a avut ca efect restrângerea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor din domeniul acordării altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

44. Totodată la fiecare capăt de cerere analizat se reține că atitudinea angajatorului împotriva unui lider sindical afectează dreptul de aderare la sindicat, întrucât se creează imaginea că angajatorul aplică măsuri pecuniare față de cei care ar adera la sindicat.

45. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede:

„(1) *Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*

(2) *Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.*”

46. Colegiul director aplică amenda contravențională de 10.000 lei față de WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, ... , în parte pentru fiecare trei capete de cerere în care a constatat discriminarea (în total 30.000 lei), având în vedere următoarele:

a) discriminarea a vizat o persoană;

b) partea reclamată a mai fost sancționată pentru fapte similare în 2016, însă în doi ani nu și-a modificat comportamentul;

c) orice faptă care este menită să limiteze drepturile sindicale are o gravitate mare în societatea din România.

47. Obligă reclamatul să publice un rezumat al hotărârii de constatare, cu respectarea caracterului confidențial al datelor de identificare ale petentului, în următorul număr al revistei care se distribuie gratuit călătorilor (în română și engleză), totodată să afișeze acest rezumat și pe propria pagină de internet, cu link de pe prima pagină, timp de 6 luni.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. admite parțial excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, în ceea ce privește primul capăt de cerere, refuzul primirii la locul de muncă în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa postului, conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

2. respinge excepția de necompetență materială invocată de partea reclamată, în ceea ce privește celelalte capete de cerere, conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

3. respinge solicitarea clasării parțiale a petiției conform art. 12 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

4. respinge excepția lipsei obiectului privind capătul de cerere privind nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare, pe motivul că ar fi început procedura de restituire, conform art. 33-37 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;

5. neacordarea creșterii salariale ca urmare a trecerii contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la salariat reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a), b) și f) din **O.G. nr. 137/2000**;

6. nerestituirea drepturilor salariale rezultate din dubla impozitare reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. b) și f) din **O.G. nr. 137/2000**;

7. neacordarea biletelor gratuite reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. c) și f) din **O.G. nr. 137/2000**;

8. aplică amenda contravențională de 10.000 lei față de WIZZ Air Hungary Kft. Budapest, ... , în parte pentru fiecare trei capete de cerere în care a constatat discriminarea (în total 30.000 lei) conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

9. obligă reclamatul să publice un rezumat al hotărârii de constatare, cu respectarea caracterului confidențial al datelor de identificare ale petentului, în următorul număr al revistei care se distribuie gratuit

călătorilor (în română și engleză), totodată să afișeze acest rezumat și pe propria pagină de internet, cu link de pe prima pagina, timp de 6 luni;

10. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice București.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda de 30.000 lei se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice București, dovada plății și a publicării rezumatului hotărârii se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 14.02.2019

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István