



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA 174 **din data de 19.02.2020**

Dosar nr.: 213/2019

Petiția nr.: 1877/09.04.2019

Petent: . .

Reclamat: **Direcția pentru Agricultură Județeană ...**

Obiect: refuz angajator pentru menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

. ...

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

Direcția pentru Agricultură Județeană

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă refuzul angajatorului pentru menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1877/09.04.2019 au fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2496/08.05.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 28.05.2019.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, părțile au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 3031/03.06.2019 partea reclamată depune punct de vedere, ce este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3161/11.06.2019.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 1877/09.04.2019, petenta, angajată în cadrul instituției reclamate de 19 ani, și-a exprimat dorința de menținere în activitate pentru încă un an după data de 04.05.2019, când îndeplinea condițiile standard în vederea ieșirii la pensie pentru limită de vârstă. Răspunsul conducerii unității la cererea petentei a fost unul negativ, fără a se motiva în vreun fel decizia luată.

10. Petenta consideră că prin decizia de neaprobare a cererii de menținere în activitate încă un an, a fost discriminată față de colegii de la celelalte Direcții Agricole Județene din țară, unde au fost cazuri de salariați cărora li s-a aprobat cererile de menținere în activitate întocmite în conformitate cu pct. 25 alin. 3 din Legea nr. 156/2018 (Mureș, Dolj, Brașov....).

11. Se menționează că, prin neaprobarea solicitării de menținere în activitate, i se îngrădește dreptul la muncă, fapt ce contravine art. 56 din Codul Muncii, modificat și completat de OG nr. 96/2018, privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei, în materie de încadrare în muncă.

Susținerea părții reclamate

12. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 3031/03.06.2019, partea reclamată precizează că legea ce reglementează regimul general al raporturilor juridice între funcționarii publici și instituțiile publice, denumite raporturi de serviciu, este Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

13. Se menționează prevederile art. 97 și art. 98 din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, care stipulează:

„Articolul 97 - Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se face prin act administrativ al persoanei care are competență legală de numire în funcția publică și are loc în următoarele condiții:

a) de drept;

....

Articolul 98 - (1) Raportul de serviciu existent încetează de drept:

.....

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare dacă persoana care are competență de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (3).

.....

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau a instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică deținută maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu.”

14. Partea reclamată subliniază faptul că fiind funcționar public, petentei i se aplică dispozițiile speciale, respectiv Legea nr. 188/1999 și nu dispozițiile dreptului comun, așa cum face referire aceasta. Dispozițiile dreptului comun, potrivit art. 278 din Codul Muncii se pot aplica și funcționarilor publici numai în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete, *“or în cazul de față dispozițiile speciale sunt clare și complete”*. Mai mult, prin Legea 93/2019, a fost aprobată cu modificări și completări OUG nr.93/2018 ce modifică și completează Codul Muncii, introducându-se un nou alineat la art. 56, prin care se stipulează necesitate obținerii aprobării angajatorului pentru ca un salariat să fie menținut în funcție peste vârsta standard de pensionare.

15. Se menționează faptul că în conformitate cu normele legale aplicabile, dacă răspunsul conducătorului instituției este negativ, legea nu prevede o altă modalitate de

menținere în funcție. În cadrul DAJ ... nu există precedent de menținere în activitate după vârsta standard de pensionare, de la data aplicării Legii 156/2018 ce modifică Legea 188/1999, a fost o singură solicitare de menținere în funcția publică, solicitare care nu a fost aprobată.

16. În ceea ce privește invocarea de către petentă că nu a avut abateri în activitatea desfășurată, partea reclamată arată că petenta a avut un comportament neadecvat, atitudine conflictuală în colaborarea cu diferiți colegi, au existat repetate situații conflictuale provocate de către aceasta, perturbând activitatea instituției, dovadă fiind deciziile de sancționare disciplinară, contestate în instanță și menținute.

17. Se arată că neaprobarea cererii de menținere în activitate nu constituie discriminare, ci este decizia motivată în drept și în fapt a conducătorului instituției, exercitându-și atributul conferit de lege, s-au respectat prevederile legale ce operează de drept, prin efectul legii, iar rezoluția de neaprobare a cererii a fost luată pe baza situației de fapt și a normelor de drept speciale aplicabile.

18. Se solicită să se constate că încetarea raportului de serviciu urmare îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, nu constituie discriminare pe motiv de vârstă, ci este un caz prevăzut de lege, conform art. 7 din OG nr. 137/2000.

19. Se depun înscrisuri (ordine, stat de funcții, procese verbale, declarații, decizii).

VI. Motivele de fapt și de drept

20. **În fapt**, Colegiul director reține că pententei i s-a refuzat de către angajator menținerea în activitate încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă.

21. **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, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

22. Potrivit O.G. nr. 137/2000, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 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, boala 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*”.

23. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.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.

24. În speța de față, Colegiul director reține criteriile vârstei și cea a genului.

25. Conform art. 7 lit. (a) din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată *„constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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;...”*

26. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant, pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

27. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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.

28. 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.

29. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 al O.G. nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

30. Principiul egalității de sex/gen este unul dintre principiile de bază a oricărei democrații. Convenția Europeană a Drepturilor Omului interzice discriminarea pe criteriul de sex în art. 14 iar Tratatul inițial de instituire a Comunității Europene (1957) cuprindea o dispoziție prin care se interzicea discriminarea pe criterii de sex în contextul ocupării forței de muncă în scopul de a asigura condiții de concurență echitabile între statele membre. Până în anul 2000, în jurul interzicerii discriminării de sex s-a dezvoltat întreaga legislație și jurisprudență la nivelul Uniunii Europene în domeniul egalității și nediscriminării, extinzându-se la alte criterii, cum ar fi etnie, dizabilitate, orientare sexuală, credință. În Tratatul privind Uniunea Europeană se arată că Uniunea respectă principiul egalității cetățenilor și se întemeiază pe pe valoarea respectării egalității, valoare comună statelor membre ce se caracterizează prin nediscriminare și prin **egalitatea între femei și bărbați**. Același principiu este consacrat și prin prevederile Cartei Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene prin care se interzice discriminarea și se stipulează că **“egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ce privește încadrarea în muncă, muncă și renumerare.”** Principiul egalității între femei și bărbați, respectiv principiul nediscriminării în general, **constituie o condiție intrinsecă a respectării și protecției demnității umane** ca valoare supremă consacrată de convențiile internaționale privind protecția drepturilor omului dar și de Constituția României din 2003. Sexul apare expres în art. 4 alin. (2) din Constituția României din 2003 ca și unul dintre criteriile protejate în consacrarea principiului egalității între cetățeni. Articolul 16 alin. (1) și (2) din Constituția României din 2003 consacră egalitatea în drepturi iar alin. (3) al aceluiași articol garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile și militare.

31. Instanțele de judecată și Curtea Constituțională din România a analizat efectele limitei de vârstă diferită de pensionare pentru femei și bărbați încă din perioada când a fost în vigoare art. 41 alin.(2) din Legea nr.19 din 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale care a stabilit o vârstă de pensionare de 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați. Astfel, prin Sentința Civilă nr.131/9 februarie 2009 Tribunalul Mureș admite cererea reclamantei, profesoară titulară de limba engleză în cadrul Colegiului Național “. . .”, în contradictoriu cu pârâții unitate școlară, Inspectoratul Școlar Județean Mureș, pe care îi obligă să recunoască dreptul la muncă a reclamantei și după împlinirea vârstei standard de pensionare, de 60 prevăzute pentru femei, similar bărbaților, până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Pentru a pronunța această sentință pe fondul cauzei, instanța reține că “instituirea cu

caracter obligatoriu și inflexibil pentru femei a unei vârste standard de pensionare reduse față de bărbați (n. 60 de ani pentru femei – 65 de ani pentru bărbați prin art. 41 alin. 2 din Legea nr. 19/2000) este discriminatorie, fiind contrară principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, respectiv Protocolul nr. 12 la această Convenție”. În dreptul intern, instanța a apreciat că s-au încălcat prevederile art. 7 lit. a) și lit. g), art. 9 alin. (1) lit. a) și lit. e) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv art. 13 din O.U.G. nr. 67/2007 act normativ care oferă posibilitatea angajaților să opteze pentru a se pensiona, fie la vârsta standard prevăzută de Legea nr. 19/2000 pentru femei, ca fiind vârsta mai mică de pensionare, fie la vârsta standard prevăzută de aceeași lege pentru bărbați, care este mai mare.

32. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național) și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.

33. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare.

34. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește discriminarea la menținerea în activitate a femeilor, discriminare care își are originea în nealinierea vârstei de pensionare indiferent de sex. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petenta consideră că la baza tratamentului diferențiat invocat este faptul că este femeie precum și vârsta sa. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că respingerea cererii de menținere în activitate a petentei încă un an după ieșirea la pensie pentru limită de vârstă și aprobarea cererii de menținere în activitate a altor salariați, din alte județe, a avut la bază vârsta, respectiv genul/sexul acesteia. Colegiul director consideră că prin încetarea contractului de muncă al petentei este încălcat dreptul la muncă al acesteia.

35. Colegiul director constată că, din lipsa unor acțiuni și măsuri concrete pentru respectarea egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, au fost produse efectele discriminatorii.

36. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare prevăzute de art. 2 alin. 1 și art. 7 lit. a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.

37. Astfel, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzată partea reclamată și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale. În consecință, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate cu *amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei*, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit **art. 2, alin. (1) și art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 2.000 lei, în sarcina părții reclamate Direcția pentru Agricultură JudețeanăI ..., potrivit **art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată coroborat cu **art. 8 din O.G. nr. 2/2001** privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la **Administrația Județeană a Finanțelor Publice ...**, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 19.02.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 / 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 25.03.2020
Redactată și motivată I.D./F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.