



țară. Astfel, consideră că faptele prezentate în cuprinsul sesizării reprezintă o atingere adusă dreptului la muncă.

**6.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.1116/11.02.2021, petenții arată că sunt salariați ai AGENȚIEI JUDEȚENE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ TULCEA . iar conform art 31 din legea nr 188/1999 « pentru activitatea desfășurată , funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din : a) salariul de baza ; b) sporul pentru vechime in munca, c) suplimentul postului d) suplimentul corespunzător treptei de salarizare. Aceștia apreciază că sunt trebuie să beneficieze de drepturile salariale de care au beneficiat colegii lor, care la sfârșitul anului 2014 au primit echivalentul sumelor reprezentând suplimentul postului in procent de 25% din salariul de baza si suplimentul corespunzător treptei de salarizare in procent de 25% din salariul de bază.

**7.** Dispozițiile ait. 6 din Codul Muncii stipulează ca tuturor salariaților care prestează o munca egala le sunt recunoscute drepturi la plata egala pentru munca egala, principiu instituit si de art.23 din Declarația Universala A Drepturilor Omului, iar O.G. 137/2000 aprobată prin Legea nr. 48/2002 , modificată prin Legea 27/2004, prevăd in art. 1 alin 2 principiul egalității între cetățeni, caz in care excluderea privilegiilor si discriminării sunt garantate in special in exercitarea unor drepturi, inclusiv dreptul la un salariu egal pentru munca egală.

**8.** Releritor la încălcarea ait. 1 din Protocolul 1, Curtea Europeana a Drepturilor Omului, printr-o practica constanta, a statuat ca, pentru a se constata o atare incalcare, se impune a fi îndeplinite cumulativ următoarele cerințe: reclamantii sa aiba un "bun" in sensul art 1, alin 1 din Protocol, existenta unei ingerințe a autoritatilor publice in exercitarea dreptului cu privire la bun, care sa fi avut drept effect privarea reclamantilor de bunul respectiv, ce poate fi realizata numai in anumite condiții: realizarea condițiilor prevăzute pentru a se justifica o privare a proprietății, respectiv ingerința sa fie prevăzută de lege, sa urmareasca un scop legitim de interes general, respectiv sa intervină pentru o cauza de utilitate publica si sa fie proporțional cu scopul legitim urmărit, respectiv menținerea unui just echilibru între cerințele interesului general si imperativele apărării drepturilor fundamentale ale omului.

**9.** De asemeni, in opinia CEDO, noțiunea de " bunuri" poate acoperi atât bunurile actuale cât si valorile patrimoniale, înțelegându-se prin aceasta creanțele in virtutea cărora reclamantul poate pretinde ca are cel puțin o speranța legitima de a obține exercițiul efectiv al unui drept de proprietate.

Conform art. 31 din Legea 188/1999 (1) „Pentru activitatea desfășurată, funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din :a) salariul de baza ; b) sporul pentru vechime in munca ; c) suplimentul postului ; d) suplimentul corespunzător treptei de salarizare. Cu toate acestea, deși lucram in aceeași instituție cu ceilalți colegi cărora ANOFM le-a acordat sumele solicitate, apreciem ca nu sunt respectate prevederile art. 6 din Codul Muncii care stipulează ca tuturor salariaților care prestează o munca egala le sunt recunoscute drepturi la plata egala pentru munca egala, principiu instituit si de art.23 din Declarația Universala a Drepturilor Omului, iar O.G. 137/2000 aprobată prin Legea nr. 48/2002 , modificată prin Legea 27/2004, prevăd in art. 1 alin 2 principiul egalității între cetățeni, caz in care excluderea privilegiilor si discriminării sunt garantate in special in exercitarea unor drepturi, inclusiv dreptul la un salariu egal pentru munca egală.

**10.** Petenții consideră că, prin acordarea drepturilor de natura salariala numai unor funcționari publici in cadrul aceleiași instituții publice, având aceleași atribuții de serviciu se instituie o discriminare între acești funcționari , iar o atare situație are ca rezultat o inechitate juridica, creând in acest fel, dicriminări nejustificate. Aceasta situație de fapt, reprezintă o atingere adusă

dreptului la munca reglementat potrivit prevederilor art 16-egalitatea in drepturi-art prevăzut in Constituția României.

Conform prevederilor legale menționate, cetățenii sunt egali in fata legii si a autoritatilor publice fara privilegii si fara discriminări, potrivit principiului egalitatii, la situații egale trebuie sa corespunda un tratament juridic egal.

**11.** În acest sens este si practica jurisdictionala a Curții Constituționale, in concordanta cu practica CEDO. Pornind de la principiul constituțional al egalitatii de drepturi, care se traduce prin reglementarea si aplicarea unui tratament juridic similar unor subiecte de drept aliate in situații juridice similare, solicita sa se constate existenta cauzelor de discriminare determinate de existenta unei practici neunitare privind acordarea unor drepturi de natură salarială.

Fata de aspectele menționate anterior, petenții consideră că in speța de fata nu exista nici o justificare obiectiva si rezonabila care sa reclame o deosebire de tratament intre funcționarii publici angajați ai aceleași entități.

**12.** Realitățile vieții juridice sociale actuale relevă discriminări intre aceleași categorii de funcționari publici, care exercita atribuții de serviciu similare, creând un sentiment de neîncredere in valorile social-morale si juridice. Astfel, asa cum s-a statuat in considerentele Deciziei Curtii Constituționale nr 818/2008 art 2. alin 3 din OUG 148/2005, caracterizează ca discriminatorii, intre altele, prevederile ce dezavantajează anumite persoane, fata de alte persoane, fără să facă vreo distincție cu privire la natura juridica a acestor prevederi, ceea ce poate fi inteles că se referă si la acte normative cu putere de lege, cum sunt cele adoptate de Parlament si ordonanțele de Guvern, emise in virtutea delegărilor legislative prevăzute de art. 1150 din Constituție.

**13.** Astfel, întrucât in cadrul aceleași instituții exista funcționari publici care au primit integral sau eşalonat aceste drepturi salariale, petenții consideră că in cauza de fata sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art 27 alin 1 din OUG 137/2000 care prevăd că « persoana care se considere discriminata poate formula acțiune in instanța pentru restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare »

Mai mult arată că prin această situație sunt incalcate prevederile art 27 pct 2 din Legea 188/1999 care prevede ca « (2) Este interzisă orice discriminare intre funcționarii publici .... »

**14.** Petenții solicită pronunțarea unei hotărâri prin care să se constate faptul că sunt indreptatiti la plata sumelor reprezentând suplimentul postului in procent de 25% din salariul de bază si suplimentul corespunzător treptei de salarizare in procent de 25% din salariul de baza, începând cu 01.01.2004 întrucât, raportat la colegii lor din cadrul acelorași instituții, au fost discriminați.

### **Sușinerile reclamațiilor**

**15.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2224/22.03.2021, reclamata AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCA TULCEA arată că nu poate formula un punct de vedere în speță deoarece toți petenții sunt salariații săi și solicită ca AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ să își exprime punctul de vedere în speță.

**16.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2885/15.04.2021, AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ precizează că stabilirea și acordarea drepturilor salariale pentru toți petenții intră în competența AGENȚIEI JUDEȚENE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCA TULCEA. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ. În ceea ce privește stabilirea și acordarea unor drepturi de natură salarială retroactive, competența revine exclusiv instanțelor de judecată competente.

**17.** Prin notele scrise depuse cu adresa nr.3056/21.04.2021, AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ arată că, potrivit art.31 alin.(1) din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicata, cu modificările și completările ulterioare, avut în vedere de reclamant, text de lege care a fost abrogat începând cu data de 12.11.2009 în temeiul dispozițiilor exprese ale art.49 pct.14 din Legea-cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, pentru activitatea desfășurată funcționarilor publici au dreptul la un salariu compus din:

- a) salariul de bază;
- b) sporul pentru vechime în muncă;
- c) suplimentul postului;
- d) suplimentul corespunzător treptei de salarizare.

Conform dispozițiilor exprese ale alin.(3) al aceluiași articol, salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru funcționarilor publici.

Astfel cum se dispune prin art.XXV din Legea nr.161/2003, cu modificările și completările ulterioare, prevederile art.22, art.29 alin.(1), devenit art.31 alin.(1), art.491, art.52-56, art.741, precum și ale art.83 alin.(4), referitoare la acordarea indemnizației de detașare, din Legea nr.188/1999, cu modificările și completările ulterioare, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2004.

**18.** În temeiul prevederilor art.501 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2003 privind creșterile salariale ce se vor acorda personalului din sectorul bugetar, cu modificările și completările ulterioare, pentru anul 2004, aplicarea dispozițiilor art.29 alin.(1), devenit art.31 alin.(1) din Legea nr.188/1999, republicata, cu modificările și completările ulterioare, se suspenda.

Potrivit art.44 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.92/2004 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2005, cu modificările și completările ulterioare, la data intrării în vigoare a acestei ordonanțe de urgență se suspendă aplicarea dispozițiilor art.29, devenit art.31 alin.(1) din Legea nr.188/1999, republicata, cu modificările și completările ulterioare.

**19.** În conformitate cu dispozițiile art.48 din Ordonanța Guvernului nr.2/2006 privind reglementarea drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici pentru anul 2006, cu modificările și completările ulterioare, la data intrării în vigoare a acestei ordonanțe se suspenda aplicarea dispozițiilor lit.c) și d) ale art.29 alin.(1), devenit art.31 alin.(1) din Legea nr.188/1999, republicata, cu modificările și completările ulterioare, până la data de 31 decembrie 2006.

În vederea reglementării drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și a modului de acordare a creșterilor salariale ale funcționarilor publici, în anul 2007 a fost adoptată Ordonanța Guvernului nr.6/2007. Potrivit dispozițiilor exprese ale art.1 alin.(2) din Ordonanța Guvernului nr.6/2007, cu modificările și completările ulterioare, sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi.

Ordonanța invocată nu reglementează modalitatea de acordare a suplimentului postului, respectiv a suplimentului corespunzător treptei de salarizare.

**20.** Prin dispozițiile Legii nr.388/2007 a bugetului de stat pe anul 2008, cu modificările ulterioare, respectiv ale Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2008 nr.387/2007, cu modificările ulterioare, Legii bugetului de stat pe anul 2009 nr. 18/2009, respectiv ale Legii bugetului

asigurărilor sociale de stat pe anul 2009 nr. 19/2009 nu au fost prevăzute sume pentru acordarea suplimentului postului și suplimentului corespunzător treptei de salarizare.

**21.** Între petenti, cu excepția petentelor , , și si Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă nu au existat raporturi juridice, raporturile menționate fiind stabilite cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, instituție publică, cu personalitate juridică, al cărei director executiv este ordonator de credite și care efectuează plata drepturilor salariale ale respectivilor reclamantți.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituție cu care petentele , , și au avut raporturi de serviciu în perioada pentru care se solicită drepturile cât și Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea, instituție cu care ceilalți petenti au avut raporturi de serviciu în perioada respectivă, având statutul de instituții publice, aveau obligația legală de a respecta dispozițiile actelor normative invocate, ținându-se seama ca Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cât și actele normative adoptate ulterior în materie nu reglementează modalitatea de acordare a suplimentului postului, respectiv a suplimentului corespunzător treptei de salarizare, că prin legile bugetare nu au fost prevăzute sume pentru acordarea suplimentelor în cauza precum și ca instituțiile publice sunt ținute să procedeze la efectuarea cheltuielilor cu respectarea întocmai a Legii nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare.

**22.** În privința reclamantelor și , în perioada pentru care solicită drepturile, și în care au avut raporturi de serviciu stabilite cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, acestea au beneficiat de toate drepturile convenite în materia funcției publice și funcționarilor publici, respectiv de salariu de bază, spor pentru vechime în muncă, indemnizație de conducere, prime și alte drepturi salariale, precum și de concediu de odihnă, astfel cum au fost prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

Unicul argument invocat în petitia nr.5599/31.08.2015 este acela potrivit căruia „prin acordarea drepturilor de natură salarială numai unor funcționari publici în cadrul aceleiași instituții publice, având aceleași atribuții de serviciu se instituie o discriminare între acești funcționari”.

**23.** În situațiile invocate în respectiva petiție, plățile s-au efectuat în temeiul unor hotărâri judecătorești executorii prin care, admitând acțiunile reclamantților funcționari publici, instanțele au obligat instituțiile parate, la plata suplimentului postului, respectiv a suplimentului corespunzător treptei de salarizare, drepturi al căror quantum a fost prevăzut în dispozitivul respectivelor hotărâri judecătorești.

**24.** Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr.2/2015 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct.(i) și alin.(3) și ale art.27 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, publicată în Monitorul Oficial al României nr.201/26.03.2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție a statuat ca în aplicarea art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct. i) și alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați.

**25.** Reclamata solicită respingerea solicitărilor formulate prin petitia nr.5599/31.08.2015 ca nelegale și neintemeiate, având în vedere că în situația petentilor nu poate fi vorba despre o discriminare în sensul prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **26.- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**
- **Constituția României – art.16**
- **Declarația Universală a Drepturilor Omului- art.23**
- **Codul Muncii - art. 6**

#### **V. Motive de fapt și de drept**

**27.** În fapt, Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenții consideră discriminatorie neacordarea suplimentului postului în procent de 25% din salariul de bază și suplimentului corespunzător treptei de salarizare în procent de 25%, începând cu 01.01.2004, arătând că aceste suplimente se acordă pentru funcționarii publici angajați în alte instituții.

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză.

**28.** În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate.

**29.** Prin hotărârea nr.220/16.03.2016 CNCD a admis excepția necompetenței materiale în raport cu obiectul petiției, apreciind că este de competența exclusivă a instanțelor de judecată soluționarea sesizării reclamanților. Împotriva hotărârii nr.220/16.03.2016 au formulat contestație reclamanții, solicitând anularea acesteia și constatarea discriminării sesizate.

Prin sentința civilă nr.3756/28.11.2016 a Curții de Apel București, curtea a constatat întemeiată în parte acțiunea reclamanților, constatând că în mod greșit a procedat CNCD, admitând excepția necompetenței materiale raportat la obiectul petiției reclamanților. Sentința a rămas definitivă prin respingerea recursului declarat de CNCD.

**30.** Astfel, instanța a reținut că reclamanții au investit CNCD cu privire la faptul că sunt supuși unui tratament diferențiat, raportat la retribuirea activității lor, faptă ce poate fi încadrată în sfera de referință a prevederilor OG nr. 127/2000 și care atrage competența CNCD.

Față de aceste considerente, Curtea a admis, în parte, acțiunea reclamanților și a anulat hotărârea criticată, cu consecința obligării CNCD să soluționeze petiția înregistrată sub nr.5599/31.08.2015.

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”.

Astfel se poate considera discriminare:

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

**31.** Având în vedere documentația analizată și susținerile părților, Colegiul director constată că, în speță, nu se poate constata că a fost făcută o diferențiere între petenți și alți salariați ai AJOFM TULCEA, deoarece nu suntem în situația în care persoane aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, cei care au beneficiat de majorări salariale fiind cei ce au obținut hotărâri judecătorești definitive în acest sens.

**32.** 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 că 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).

**33.** În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

**34.** Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr.2/2015 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct.(i) și alin.(3) și ale art.27 din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, publicată în Monitorul Oficial al României nr.201/26.03.2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție a statuat ca în aplicarea art.2 raportat la art.1 alin.(2) lit.e) pct. i) și alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați.

**35.** În acest context, Colegiul director va constata că nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin. 1 și art. 7 lit. d) din O.G 137/2000 (nu sunt situații comparabile).

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. Se respinge excepția necompetenței materiale a CNCD.
2. Pe fondul cauzei, se constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu sunt situații comparabile).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
  - a) funcționari publici în cadrul AGENTIEI JUDEȚENE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ TULCEA, reprezentați convențional prin avocat
  - b) Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Tulcea
  - c) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

#### **VII. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare 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 26.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru (online), MARIA MOȚA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

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

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

Data redactării: 03.06.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.