



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 473

Din 09.06.2021

Dosar nr: 649/2020

Sesizare nr: 5543/10.09.2020

Petentă:

Reclamați: Școala Miron Costin Bacău, ,

Obiect: discriminarea la locul de muncă prin îngrădirea posibilității de a participa la pregătirea suplimentară a elevilor, netransmiterea criteriilor de selecție a elevilor pentru olimpiadele școlare și neaplicarea unui tratament egal și transparent tuturor cadrelor didactice

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:

1. prin avocat -

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor:

2. Școala Miron Costin Bacău cu sediul în Bacău, str. Miron Costin, nr. 64, jud. Bacău

3. , cu domiciliul de corespondență la sediul Școlii Miron Costin Bacău - Bacău, str. Miron Costin, nr. 64, jud. Bacău

II. Citarea părților

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Petentei i s-a solicitat să precizeze criteriul de discriminare. Procedură îndeplinită.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

6. Petenta, profesor titular la catedra de educație fizică din cadrul școlii Miron Costin Bacău, reclamă mai multe acțiuni și inacțiuni ale reclamantilor. Astfel, consideră că regulamentul de desfășurare a fazei pe școală pentru anul 2019 la disciplina educație fizică, întocmit de reclamatul Patriche Iulian, este discriminatoriu, întrucât o înlătură fără nicio motivare pertinentă.



De asemenea, susține că este discriminată prin modul în care s-a realizat împărțirea diplomelor în urmă competițiilor la care a participat împreună cu elevii săi, acestea neacordându-i-se niciuna, și netransmiterea criteriilor de selecție a elevilor pentru olimpiadele școlare și formarea echipelor după bunul plac al reclamantului.

Petenta mai arată că i s-a îngădit și posibilitatea de a participa la pregătirea suplimentară a elevilor și participarea în calitate de însoțitor în vederea susținerii elevilor la competițiile sportive.

Nu în ultimul rând, petenta susține că, din cauza comunicării discreționare și defectuase a aspectelor legate de proiectul Kinder, nu a putut dezvolta activități în cadrul acestui proiect.

7. În ceea ce privește reclamata Crăciun Anca, petenta susține că aceasta se face vinovată de discriminare indirectă prin întârzierea luării de măsuri concrete împotriva domnului profesor Patriche.

De asemenea, se arată că reclamata nu aplică un tratament egal și transparent în derularea procedurilor în privința plângerilor petentei, refuzând să transmită copii după documentele solicitate.

Totodată, petenta susține că directoarea a omis să-i transmită că urmează o inspecție în școală, restul cadrelor didactice având cunoștință despre acest fapt.

Sușinerile reclamatului Patriche Iulian

8. Reclamatul susține că este hărțuit de petentă prin mulțimea plângerilor pe care i le face și i le-a făcut de-a lungul anilor.

9. Cu privire la prezenta sesizare, reclamatul susține că Regulamentul de desfășurare a fazei pe școală a fost înlăturat în anul școlar 2017-2018 la propunerea petentei, an în care aceasta, ocupând funcția de șef de catedră, a propus un alt regulament, tacit, de a participa ...*"la comun"*, fără responsabilități clare și sarcini concrete și fără ca regulamentul propus de dumneaei să fie avizat de comisia la nivelul școlii, aspect pe care îl invocă când face referire la regulamentul reclamat (2019-2020). Altfel spus, petenta, neîntocmind la acea dată nici măcar un proces-verbal al unei simple ședințe de catedră, avizat și de conducerea școlii, în care să fie prezentate prevederile propuse și alese ale aceluia regulament, reclamă lucruri pe care nici dumneaei, de pe aceeași poziție, nu le-a întreprins.

Reclamatul precizează că nu a avut cunoștință de necesitatea aprobării din partea unei astfel de comisii la nivelul școlii, întrucât în acea ședință niciun membru al catedrei (deci nici petenta), nici măcar una dintre doamnele directoare prezente la acea ședință nu au menționat necesitatea unui astfel de aviz. Reclamatul susține că nu a fost necesar avizul în cauză atâta timp cât la acea ședință au fost prezenți toți profesorii de specialitate, pe lângă conducerea școlii.

10. În ceea ce privește eliminarea petentei de la participarea în cadrul competițiilor, reclamatul susține că afirmația nu are susținere, aceasta victimizându-se, deși a beneficiat de aceleași drepturi ca oricare dintre ceilalți profesori. Reclamatul arată că petenta a putut înscrie echipe la orice ramură sportivă a dorit, lucruri care, de altfel, s-au și întâmplat, nefiindu-i îngădită participarea sub niciun aspect. Drept dovezi în acest sens stau procesul verbal asumat prin semnătură al ședinței de catedră din data de 10.10.2019 (anexat), procesele-verbale întocmite pe ramuri sportive (enexate), la momentul

desfășurării fiecăreia dintre acestea, unde s-a înscris și petenta, nefiind înregistrate contestații în momentul desfășurării lor sau în termen legal de 30 zile.

De asemenea, susține că, așa cum este prevăzut în regulament, dreptul de a-și alege colaboratori aparține profesorului coordonator al echipei câștigătoare a etapei pe școală. Atât ceilalți colegi cât și reclamatul au procedat în același fel.

Astfel, în competiția din cadrul "Fazei pe școală" pentru ramura sportivă Handbal băieți V-VIII petenta, neavând capacitatea de a-și aprecia proprii elevi, sau ignorând șansele unora de a beneficia de burse sportive, nici măcar nu a înscris echipa în competiția respectivă, îngrădindu-și singură, dreptul de participare

În ceea ce privește reclamarea netransmiserii/neafișării unor criterii de selecție, acesta aspect nu se justifică întrucât, prin Regulament, această atribuție revenea în sarcina profesorilor câștigători ai "Fazei pe școală".

Selecția urma să se facă tocmai în urma desfășurării Fazei pe școală, ca și în ceilalți ani când acest Regulament a funcționat, lucruri pe care petenta le cunoștea.

Reclamatul susține că selectarea echipelor reprezentative se face exact ca în sportul de performanță și sportul de înaltă performanță, pe competență, iar ca expert în educație fizică și sport aceasta ar fi trebuit să le cunoască. Astfel, în toate ramurile sportive, selecția componentelor echipelor reprezentative aparține antrenorilor acestora. Aceștia poartă responsabilitatea componentei și a rezultatelor, fiecare având viziuni și modalități de selecție diferite, pe care nu le divulgă. În școli, probarea valorii se face prin competițiile la nivelul școlii și, ulterior, prin rezultatele obținute la competițiile superioare. Reclamatul arată că dovada buneii pregătiri și a selecției întreprinse sunt rezultatele obținute de către acesta, alături de ceilalți colegi colaboratori. Petenta, deși este în școală de 7 ani, având continuitate la clase, nu a reușit selectarea unor elevi, crearea și coordonarea unei echipe competitive la nicio ramură sportivă, încât să câștige măcar una dintre aceste Faze pe școală, fiind învinsă chiar și de unele echipe ale colegilor veniți ulterior în școală, pe unii dintre aceștia.

11. În privința programului Kinder, reclamatul arată că, în ședința din data de 21.01.2020, a prezentat conținutul "proiectului Kinder" ce urma să demareze în săptămâna următoare (27-31.01.2020), ședință la care a participat și petenta, semnând procesul de prezență al acesteia și la care a luat cunoștință de necesitatea efectuării unor fotografii în care să fie surprinși elevi efectuând sarcini din exercițiile propuse în materialul proiectului (expus la avizierul catedrei, de la acea data, pe toată perioada desfășurării proiectului, chiar și ulterior), cum certifică prin semnături și ceilalți colegi de catedră.

Reclamatul arată că petenta, în loc să-i trimită lui fotografiile, cum au procedat și ceilalți colegi, aceasta le-a trimis, în mod tendențios, inspectorului .

12. Reclamatul consideră toate aceste acțiuni ale petentei acte de hărțire și depune la dasar răspunsurile primite de la instituțiile sesizate, care dovedesc faptul nu a săvârșit nicio faptă de discriminare.

Sușinerile reclamatei

13. Reclamata susține că afirmația petentei, conform căreia nu a luat nicio măsură în calitate de director, este neadevărată și arată că, urmare plângerilor făcute de ambele părți, unul împotriva celuilalt, s-a solicitat punctul de vedere al fiecăruia dintre cei doi, s-au convocat ședințe în care s-a încercat soluțioarea pe cale amiabilă, iar la data de 25.08.2020 s-a decis declanșarea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă.

Din raportul comisiei de cercetare disciplinară prealabilă rezultă că nu se declanșează cercetarea disciplinară pentru niciunul dintre cei doi profesori, pe motiv că, potrivit art. 252 alin. 1 din Codul muncii, termenele din sesizările înaintate sunt depășite, iar pentru acuzațiile de fals și uz de fals în documente oficiale, competența revine organelor de cercetare penală.

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

14. Constituția României:

Art. 16 Egalitatea în drepturi: *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

15. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: *”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.”

16. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Codul Muncii, art. 6:

“(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”

Codul muncii, articolul 159, alin 3:

“(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.”

17. CEDO Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

Principiile de analiză

18. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

19. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

20. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

21. În fapt, Colegiul director reține mai multe aspecte care o nemulțumesc pe petentă, respectiv îngrădirea dreptului de a participa la pregătirea suplimentară a elevilor, netransmiterea criteriilor de selecție a elevilor pentru olimpiadele școlare, neaplicarea unui tratament egal și transparent tuturor carelor didactice

22. În drept, analizând faptele sesizate, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

23. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.** Raportat la articol 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

e) 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.

24. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: ”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”

25. Raportat la cele cuprinse în petiție, Colegiul director reține că petenta reclamă o serie de nemulțumiri legate de desfășurarea relațiilor de muncă. Astfel, consideră că regulamentul de desfășurare a Fazei pe școală pentru anul 2019 la disciplina educație fizică, întocmit de reclamatul , este discriminatoriu, întrucât o înlătură fără nicio motivare pertinentă.

De asemenea, susține că este discriminată prin modul în care s-a realizat împărțirea diplomelor în urmă competițiilor la care a participat împreună cu elevii săi, acestea neacordându-i-se niciuna, și netransmiterea criteriilor de selecție a elevilor pentru olimpiadele școlare și formarea echipelor după bunul plac al reclamantului.

Petenta mai arată că i s-a îngrădit și posibilitatea de a participa la pregătirea suplimentară a elevilor și participarea în calitate de însoțitor în vederea susținerii elevilor la competițiile sportive.

Nu în ultimul rând, petenta susține că, din cauza comunicării discreționare și defectuase a aspectelor legate de proiectul Kinder, nu a putut dezvolta activități în cadrul acestui proiect.

26. Colegiul director, analizând actele din dosar, ia act de faptul că petenta nu invocă în cauză niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs fapta de discriminare. Deși i s-a solicitat să stabilească motivul/criteriul care consideră că a stat la baza faptei de discriminare, aceasta consideră că nu are nevoie de un criteriu pentru a sesiza o faptă de discriminare. Criteriul circumstanțiat la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit. Condiția

criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.

Colegiul director concluzionează că, deși, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma "orice alt criteriu", acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitiv pentru producerea unei fapte de discriminare.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă criteriu;
2. 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 09.06.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru (online)

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 18.06.2021
Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.