



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 6 din data de 12.01.2022

Dosar nr.: 710/2020

Petiția nr.: 6180/07.10.2020

Petent:

Reclamat: S.C. Expert Petroleum Solutions S.R.L.

Obiect: Petentul reclamă tratamentul discriminatoriu la locul de muncă, pe criteriu de vârstă, manifestat prin imposibilitatea participării acestuia la concursul de reorganizare în cadrul firmei angajatoare, pentru ocuparea unui post de operator injecție apă mobil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. EXPERT PETROLEUM SOLUTIONS S.R.L. prin Societatea Civilă de Avocați Magda Volonciu și Asociații - mun. București, P-ța Montreal, nr.10, Corp E, et.1, Sector.1, Cod Postal 011469

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 6180/27.10.2020(fila 5), respectiv nr. 6675/27.10.2020 (fila 6) s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, odată cu emiterea citației, prin adresa nr. 6180/27.10.2020(fila 5), a fost supusă atenției petentului excepția de necompetență a C.N.C.D. cu privire la obligarea părții reclamate să desființeze postul ocupat de către petent, în acest sens fiind competentă instanța de judecată.

5. De asemenea, prin adresa nr. 6180/27.10.2020(fila 5), s-a transmis petentului completarea memoriului cu precizarea adresei de domiciliu.

6. Prin adresa nr. 7241/12.011.2020, prin email a fost comunicat de partea reclamată precizări scrise cu privire la soluționarea petiției în prezența părților, precum și copie împuternicire avocațială. (fila 9.10,11).



7. Prin adresa nr. 7390/17.11.2020, petentul completează petiția cu următoarele capete de cerere: *păstrarea postului ocupat și anularea notificării privind anularea participării la concursul organizat de reclamată, să emită recomandări către reclamată, în cazul constatării discriminării să se dispună măsuri conf. O.G. nr. 137/2000*, precum și următoarele înscrisuri decizia administratorului **S.C. Expert Petroleum Solutions S.R.L.** nr. 468/29.09.2020; cerere nr. 4258/05.10.2020 (ilizibil) (filele15-22).
8. Urmare a solicitării reclamatului de fixare a unui termen cu prezență la sediu, s-a reluat procedura de citare, prin adresele nr. 1121/11.02.2021.
9. Prin adresa nr. 2119/18.03.2021, a fost comunicat petentului punctul de vedere depus la dosar de partea reclamată, în vederea formulării concluziilor scrise.
10. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 6180/07.10.2020, tratamentul discriminatoriu pe criteriul de vârstă, manifestat prin imposibilitatea de a se prezenta la concursul organizat de firma la care este angajat, în speța de față partea reclamată, EXPERT PETROLEUM SOLUTIONS S.R.L.
12. Concret, petentul precizează că este angajat la partea reclamată de aproximativ 44 ani, pe postul de operator injecție, în cadrul Stației de Injecție Parcul 15, și mai are 3 ani până la pensionarea pe limită de vârstă.
13. Petentul detaliază că reclamata a implementat un proiect de reorganizare a activității în cadrul secției unde petentul își desfășoară activitatea, astfel, desființarea tuturor celor 10 posturi de operator injecție și de înființare a 6 posturi de operator injecție apă mobil în Stația de Injecție Parcul 15 +Parcul Mare, fiind astfel afectat de procesul reorganizării și postul ocupat de acesta. În acest context, prin notificarea nr. 311/23.09.2020 (fila 2), petentului i s-a adus la cunoștință că trebuie să se prezinte la data de 01.10.2020, în vederea susținerii unei testări profesionale, constând într-un test grilă și un interviu, în urma cărora posturile vor fi ocupate în ordinea notelor obținute la testare. Petentul menționează însă, că la data de 29.09.2020, a primit de la reclamată notificarea nr. 332/20.09.2020(fila3) prin care i-a fost anulată participarea la concursul de reorganizare. Totodată prin aceeași notificare a fost înștiințat că nu se mai desființează cele 10 posturi ci doar 9, postul ocupat de către acesta nefiind desființat.
14. Din acel moment, petentul susține că a fost defavorizat având în vedere criteriul de vârstă, în sensul că se află într-o poziție de inegalitate în raport cu ceilalți 9 colegi de serviciu care au dreptul să participe la testarea organizată în vederea ocupării prin concurs a noilor posturi de operator injecție apă mobil, precum și faptul că nu i-a fost respectat și asigurat dreptul la protecție în caz de concediere, respectiv, de a beneficia de compensațiile prevăzute de dispozițiile art. 25 din CCM.
15. Petentul completează petiția prin adresa nr. 7390/17.11.2020, cu următoarele capete de cerere: *păstrarea postului ocupat și anularea notificării privind anularea participării la concursul organizat de reclamată, să se emită recomandări către reclamată, în cazul constatării discriminării, și C.N.C.D. să ia măsurile legale față de reclamată conform Legii nr. 137/2000.*

16. Prin adresa nr.1944/12.03.2021, petentul comunică că nu v –a fi prezent la ședința de audiere din data de 16.03.2021, solicitând soluționarea în lipsă (fila 65-66).

Sușinerile reclamatului

17. Reclamatul formulează precizări scrise prin Societatea Civilă de Avocați Magda Volonciu și Asociații - înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7241/12.11.2020 și menționează că soluționarea sesizării formulate de petent să se desfășoare în prezența părților (fila 9-12).

18. Prin adresele nr.1895/11.03.2021(fila 25-29), respectiv nr. 2917/15.04.2021 (fila 69-71) reclamata depune la dosar note scrise respectiv concluzii scrise.

19. Având în vedere documentele transmise de reclamată, aceasta menționează că petentul este salariatul subscrisei, ocupând postul de operator injecție apă, în Parcul 15, post ce a fost menținut în structura organizatorică a subscrisei, alături de postul de șef stație injecție, ca urmare a emiterii Deciziei de reorganizare nr. 467/29.09.2020 (fila 31).

20. Reclamata mai adaugă de asemenea că deși la nivelul societății s-a decis desființarea celor 10 posturi de operatori injecție apă, inclusiv a postului deținut de petent, prin intermediul aceluiași decizii s-a hotărât și înființarea concomitentă de 6 posturi de operatori injecție apă mobili. În acest context reclamata a procedat la comunicarea unor notificări către salariații ce ar fi urmat să fie afectați de măsura reorganizării, inclusiv pentru petent, informându-i pe aceștia cu privire la intenția angajatorului de reorganizare a activității și totodată salariații au fost invitați să participe la concursul de testare a cunoștințelor profesionale în vederea ocupării celor 6 posturi.

21. Reclamata adaugă că, ulterior, constatându-se faptul că petentul avea calitatea de persoană protejată, în conformitate cu dispozițiile art. 29 alin. 91) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil subscrisei, reclamata a revenit asupra deciziei de reorganizare, emițând în acest sens Decizia nr. 467/29.09.2020 (fila 31) prin care s-a dispus desființarea a 9 posturi de operator injecție apă din departamentul Stația de injecție Parcul 15+Parcul Mare; înființarea a 5 posturi de operatori injecție apă mobili precum și menținerea postului de Șef stație injecție și a postului de operator injecție apă ocupat de petent.

22. Reclamata mai precizează de asemenea că observând faptul că de la momentul adoptării măsurilor și până la data pensionării petentului, rămăseseră mai puțin de 3 ani, a revenit asupra deciziei inițiale, dispunând menținerea postului ocupat de petent în structura organizatorică și respectând astfel dispozițiile art. 29 alin. 1 din CCM în vigoare *“nu se pot desface, din inițiativa angajatorului, contractele individuale de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, celor care au mai puțin de 3 ani până la pensionarea anticipată”*.

23. Reclamata mai punctează și faptul că alternativa prezentată de petent, conform căreia angajatorul ar fi avut opțiunea de a lua act de manifestarea de voință a acestuia privind desființarea postului său, oferindu-i astfel posibilitatea de a participa la concursul organizat pentru ocuparea posturilor de operatori injecție apă mobile sau de a beneficia de compensațiile prevăzute de dispozițiile art. 25 din CCM, este în mod vădit, în dezacord cu dispozițiile Art. 38 din Codul Muncii care prevăd că *“salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege” și că “orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea*

dreptului este lovită de nulitate”

24. Concluzionând, reclamata solicită respingerea petiției ca urmare a constatării văditei necompetențe a Consiliului, în ce privește capătul de cerere privind *obligarea părții reclamate la desființarea tuturor celor 10 posturi de operator injecție, în sensul desființării postului în care petentul e în prezent încadrat*, precum și constatarea faptului că în prezenta cauză nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare în raport de dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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**”.

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 speță

25. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă un posibil tratament discriminatoriu la locul de muncă, pe criteriu de vârstă, manifestat prin imposibilitatea participării acestuia la concursul de reorganizare în cadrul firmei angajatoare, pentru ocuparea unui post de operator injecție apă mobil, solicitând prin adresa de completare a petiției nr. 7390/17.11.2020 intervenția C.N.C.D. pentru păstrarea postului ocupat de către acesta, precum și anularea notificării privind anularea participării la concursul organizat de reclamată, emiterea de recomandări către reclamată, în cazul constatării discriminării.

26. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

27. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

28. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 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”*.

29. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui **criteriu** prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi

constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

30. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG 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;
- 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.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

31. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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. 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.

32. 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 (pârâtul) 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 (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

33. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. 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 OG 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

34. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată:

- deși la nivelul societății reclamante s-a decis desființarea celor 10 posturi de operatori injecție apă, inclusiv a postului deținut de petent, prin intermediul aceluiași decizii s-a hotărât și înființarea concomitentă de 6 posturi de operatori injecție apă mobili, reclamata ulterior, constatând faptul că petentul avea calitatea de persoană protejată, în conformitate cu dispozițiile art. 29 alin. 91) din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil subscrisei, a revenit asupra deciziei de reorganizare, emițând în acest sens Decizia nr. 467/29.09.2020 (fila 31) prin care s-a dispus desființarea a 9 posturi de operator injecție apă din departamentul Stația de injecție Parcul 15+Parcul Mare; înființarea a 5 posturi de operatori injecție apă mobili precum și menținerea postului de Șef stație injecție și a postului de operator injecție apă ocupat de petent, în acest sens respectând dispozițiile art. 29 alin. 1 din CCM în vigoare *“nu se pot desface, din inițiativa angajatorului, contractele individuale de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, celor care au mai puțin de 3 ani până la pensionarea anticipată”*. De asemenea, se mai reține faptul că alternativa prezentată de petent, conform căreia angajatorul ar fi avut opțiunea de a lua act de manifestarea de voință a acestuia privind desființarea postului său, oferindu-i astfel posibilitatea de a participa la concursul organizat pentru ocuparea posturilor de operatori injecție apă mobile sau de a beneficia de compensațiile prevăzute de dispozițiile art. 25 din CCM, este în mod vădit, în dezacord cu dispozițiile Art. 38 din Codul Muncii care prevăd că *“salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege” și că “orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea dreptului este lovită de nulitate”*.

35. Prin urmare, reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent, și anume vârstă și aspectele relatate prin petiție, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000, partea reclamată prin punctul de vedere formulat argumentând motivația juridică care a stat la baza deciziilor luate cu privire la solicitările petentului.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări din data de 12.01.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, DIACONU Adrian – Membru, JURA Cristian – Membru, HALLER István – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online)

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

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

Redactată și motivată: CSP/CV

Data redactării: 20.01.2022

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