



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Walter Măcăineanu nr.1-3, et. 2, tel/fax +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 417
din 18.08.2009

Dosar nr: 251/2009

Petiția nr: 5.864 din data de 10.06.2009

Petent: M I M

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă deoarece petenta este persoană cu handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. M I M , cu domiciliul în loc.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Biblioteca Academiei Române, loc. București, Calea Victoriei, nr. 125, sector 1

I.2.2. M R N , șeful Serviciului Conservarea Colecțiilor din cadrul Bibliotecii Academiei Române

I.2.3. J E C , inspector al Serviciului Resurse Umane din cadrul Bibliotecii Academiei Române

I.2.4. C R , șeful Serviciului Resurse Umane din cadrul Bibliotecii Academiei Române

II. Procedura de citare

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.



Prin adresa nr. 6.179 din 18.06.2009 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 6.198 din 18.06.2009, adresa nr. 6.176 din 18.06.2009, adresa nr. 6.177 din 18.06.2009, adresa nr. 6.178 din 18.06.2009 au fost citate părțile reclamate. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 30.06.2009. Ambele părți au fost prezente și și-au susținut punctul de vedere.

Procedura de citare legal îndeplinită.

III. Obiectul sesizării

Prin petiția înregistrată cu nr. 5.864 din data de 10.06.2009 petenta arată că este persoană cu handicap și consideră că este discriminată și hărțuită la locul de muncă.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

Petenta arată că este angajată de opt ani la Biblioteca Academiei Române pe funcția de bibliotecar în cadrul Serviciului Conservarea Colecțiilor. Petenta precizează că este persoană cu handicap și se consideră discriminată la locul de muncă.

Petenta menționează că la început relațiile cu colega sa de serviciu au decurs normal, dar cu timpul s-au deteriorat în momentul în care colega a început să îi conteste lucrările, să îi ascundă publicațiile pe care le înregistra sau pe care le aducea de la sălile de lectură, să îi rupă fișele anexă, să îi distrugă documentele de gestiune. Aceste acțiuni au culminat cu agresarea fizică a petentei de către colega sa.

Petenta a semnalat conducerii incidentele menționate, atât în scris cât și verbal, iar Directorul General după ce a analizat situația a dispus verbal transferarea petentei în alt loc de muncă. Ulterior acestui demers situația petentei la locul de muncă s-a înrăutățit în sensul deteriorării relațiilor de serviciu cu ceilalți colegi, acest lucru cauzându-se atitudinii manifestate de șeful său de serviciu care a făcut anumite afirmații la adresa petentei în sensul că aceasta câștigă mai mult decât merită, că este incompetentă, nebună și nu ar trebui să fie acceptată în cazul în care va fi mutată.

Petenta se consideră hărțuită prin crearea unui curent de opinie defavorabil la adresa sa și prin izolarea sa. Situația petentei a culminat în momentul în care a venit medicul de medicina muncii, fișa de evaluare a petentei declarând-o aptă condiționat, ceea ce înseamnă schimbarea locului de muncă.

Petentei i s-a cerut să își asume pe propria răspundere, în scris, toate riscurile pe care le presupunea rămânerea la actualul loc de muncă, a fost amenințată, ceea ce constituie un abuz săvârșit de inspectorul de personal. Petenta solicitase mutarea, nu detașarea, care presupune o perioadă scurtă de timp, după care detașatul se întoarce la vechiul loc de muncă.

Prin adresa înregistrată cu nr. 6.811 din 10.07.2009 petenta aduce la cunoștința Consiliului faptul că ea contestă procesul-verbal încheiat în urma ședinței care s-a ținut pentru analizarea și rezolvarea situației create la depozitul de periodice, deși petenta a semnat



respectivul proces-verbal. Petenta arată că procesul-verbal pe care îl contestă a fost încheiat pentru rezolvarea pe cale amiabilă a plângerii depuse la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Susținerile părții reclamate

Prin adresa înregistrată cu nr. 6.456 din 29.06.2009, directorul general al Bibliotecii Academiei Române își exprimă punctul de vedere referitor la petiție și arată că petenta a prezentat la data angajării la Biblioteca Academiei Române o adeverință medicală din care reiese că era aptă de muncă, dar căreia îi era anexat un certificat de handicap emis de Direcția de Muncă și Protecție Socială a sectorului 5.

Ulterior petenta a fost promovată în cadrul Serviciului Conservarea Colecțiilor. În conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare, toți angajații au fost trimiși la controlul medical periodic de medicina muncii, iar celor care au obținut avizul medical cu specificarea apt condiționat li s-a sugerat să se gândească la opțiuni proprii pentru un eventual nou loc de muncă care să fie luat în considerare de către conducerea instituției, în funcție de posibilități.

Urmare semnalării de către petentă a deteriorării relațiilor de serviciu cu colega sa a avut loc o ședință cu scopul de a se găsi o soluție la problemele ridicate de petentă, iar hotărârea luată a fost în sensul detașării petentei la Serviciul Stampe, Muzică, Hărți, în cadrul Cabinetului de Muzică. S-a hotărât și începerea inventarului de verificare a gestiunii în depozitul X Periodice, urmând ca detașarea petentei să se facă după finalizarea acestuia.

Petenta a depus un nou referat la secretariatul Bibliotecii Academiei Române prin care arată că nu dorește mutarea din Serviciul Conservarea Colecțiilor, ci mutarea în alt depozit de periodice. Solicitarea petentei nu se încadrează în prevederile Legii nr. 448/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Activitatea petentei a fost evaluată cu calificative foarte bune pentru treapta de încadrare profesională, iar colectivul a fost alături de petentă, ajutând-o în îndeplinirea sarcinilor profesionale specifice activității într-un depozit de periodice. Directorul general al Bibliotecii Academiei Române menționează că instituția nu beneficiază de posturi vacante în organigramă care să permită mutarea în alt loc de muncă și din acest motiv s-a recurs la soluția detașării.

Prin adresa înregistrată cu nr. 6.458 din 29.06.2009, Șeful de Serviciu Conservarea Colecțiilor arată că în perioada de doi ani și jumătate de când ocupă funcția de Șef de Serviciu Conservarea Colecțiilor petenta nu a fost tratată în mod discriminatoriu în raport cu ceilalți 42 de colegi bibliotecari care formează întregul colectiv al serviciului. Urmare referatului prin care petenta atrage atenția asupra existenței unor eventuale probleme legate de integritatea gestiunii depozitului X Periodice, potrivit dispozițiilor legale, s-a demarat inventarierea întregului fond de publicații al depozitului. În urma controlului medical periodic de medicina muncii, petentei i-a fost eliberată fișa de aptitudine cu specificarea apt condiționat. Partea reclamată menționează că asupra petentei nu s-a acționat cu presiuni de niciun fel, prin acte de discriminare sau hărțuire.

În urma analizării situației, conform stării de sănătate a petentei menționate în fișa de aptitudine, conducerea B.A.R. i-a oferit acesteia posibilitatea ocupării unui loc de muncă unde



să nu depună efort fizic, cu toate că pregătirea profesională a petentei nu corespunde profilului Cabinetului de Muzică unde a fost detașată.

Partea reclamată menționează că s-a dorit finalizarea pe cale amiabilă a discuțiilor legate de detașarea petentei, aceasta acceptând într-o primă fază decizia conducerii instituției privind mutarea la Cabinetul de Muzică, dar ulterior a revenit asupra deciziei sale, refuzând detașarea la Cabinetul de Muzică și solicitând mutarea în depozitul XI Periodice, depozit care este de fapt anexa unui alt depozit.

Partea reclamată consideră că intoleranța de care a dat dovadă petenta în toată perioada a reprezentat singurul factor de stres real care i-a pus pe colegi și pe conducerea instituției în situații delicate, deoarece aceștia au făcut eforturi pentru a-i oferi petentei posibilități de reorientare la un loc de muncă corespunzător stării sale de sănătate și i-au oferit sprijinul ori de câte ori a fost necesar.

Prin adresa înregistrată cu nr. 6.421 din 29.06.2009, partea reclamată arată că petenta a obținut, în urma controlului medical periodic de medicina muncii, avizul medical cu mențiunea apt condiționat, cu recomandările de a evita expunerea la iritanți și alergeni respiratori, suprasolicitările fizice și variațiile de temperatură. Partea reclamată precizează că avizul medical apt condiționat nu înseamnă schimbarea locului de muncă, așa cum susține petenta. Partea reclamată arată că instituția nu are locuri de muncă vacante. Se arată că petenta a refuzat să semneze unele documente, chiar dacă semnarea acestora era necesară pentru primirea acestora, nu pentru exprimarea acordului. Partea reclamată consideră că au fost depuse eforturi din partea conducerii pentru ca petenta să aibă un loc de muncă în cadrul B.A.R. corespunzător pregătirii și capacității sale.

V. Motivele de fapt și de drept

În fapt, prin petiția formulată, se aduce la cunoștința Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că petenta, persoană cu dizabilități, se consideră discriminată și hărțuită la locul de muncă. Petenta arată că relațiile de muncă cu colega sa de serviciu s-au deteriorat, a semnalat conducerii aceste aspecte, iar măsura dispusă a fost cea de detașare a petentei în alt loc de muncă, măsură cu care petenta nu a fost de acord.

Partea reclamată a depus la dosar mai multe puncte de vedere în care precizează că, în cazul petentei, nu poate fi vorba de discriminare sau de hărțuire, din contră petentei oferindu-se tot sprijinul și susținerea pentru a avea un loc de muncă în condițiile în care avizul medical al petentei avea mențiunea apt condiționat.

În drept, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „(...) 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, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența 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 public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”



În cazul semnalat Consiliului, petenta consideră că este discriminată și hărțuită la locul de muncă pe criteriul dizabilității. Petenta semnalează deteriorarea relațiilor de serviciu pe care le avea cu colega sa și faptul că ea nu este de acord cu detașarea într-un alt loc de muncă pentru soluționarea conflictului.

Analizând faptele reținute în petiție, 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 (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

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. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherio and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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, analizează în strînsă legătură 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.

Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele cuprinse în art. 1 și art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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, republicată.

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.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 articolului 2. 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. 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.

În cazul semnalat de petentă aceasta arată că se consideră discriminată și hărțuită la locul de muncă deoarece este persoană cu dizabilități. Partea reclamată arată că, potrivit prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare, toți angajații au fost trimiși să efectueze controlul medical periodic de medicina muncii, iar tuturor salariaților care au obținut avizul medical cu specificarea apt condiționat li s-a sugerat să se gândească la opțiuni proprii pentru un eventual nou loc de muncă care să fie luat în considerare de către conducerea instituției, în funcție de posibilități. Prin urmare petenta nu a fost supusă unui tratament discriminatoriu, toți angajații fiind tratați în mod egal.

Aspectele semnalate de petentă nu au fost neglijate de conducerea instituției, aceasta căutând să găsească soluții pentru rezolvarea conflictului, de preferat pe cale amiabilă. Mai mult, se precizează că s-au întreprins demersuri pentru că petenta să aibă un loc de muncă. S-a recurs la soluția detașării deoarece instituția nu beneficia de posturi vacante în organigramă care să permită mutarea într-un alt loc de muncă.

Petenta invocă în cauză existența unor acte de hărțuire ce au dus la crearea unui cadru intimidant, ostil și izolarea petentei. Coroborând aspectele de mai sus, astfel cum sunt expuse în obiectul sesizării, Colegiul director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin. 5 "Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv".

Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000 și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

În materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a fi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază unui comportament care



poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Astfel, sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte sau fapte etc.

Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin. 3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

Colegiul director, în analiza aspectelor de fapt deduse soluționării, din perspectiva incidenței prevederilor art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 republicată, reține că, din punctul de vedere al petentei, faptele imputate (crearea unui curent de opinie defavorabil la adresa sa și prin izolarea sa) au ca izvor demersurile petentei de a fi mutată într-un alt loc de muncă. Or, raportat la elementele constitutive ale art. 2 alin. 5, mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Desigur, sintagma „orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

Coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul director consideră că împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Colegiul director, în urma analizării petiției, a înscrisurilor de la dosar și a prevederilor legale incidente, reține că aspectele semnalate de petentă nu constituie fapte de discriminare, neîncadrându-se în dispozițiile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu **unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. aspectele semnalate în petiție nu sunt fapte de discriminare, potrivit O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
2. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte potrivit art. 8 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr.27/2002 privind soluționarea petițiilor, aprobată și modificată prin Legea nr. 233/2002;

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal potrivit prevederilor art. 20, alin. 10 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și prevederilor Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

VII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru



8



HALLER ISTVÁN – Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – Membru



Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.



