



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 12 din 22.01.2025

**Dosar nr. 875/2022**

**Petiția nr. 8656/28.11.2022**

**Petentă: ....**

**Reclamat: UAT Păunești**

**Obiect:** petentul reclamă faptul că nu poate participa la concursul pentru postul de polițist local din cauza cerinței impuse de instituție, fiind criteriu obligatoriu stagiul militar satisfăcut.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**1. ....**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

**2. UAT Păunești, cu sediul în Comuna Păunești, Str. Principală nr. 1, Jud. Vrancea**

#### **II. Procedura de citare**

**3.** În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

**4.** Prin adresa nr. 456/19.01.2023 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 456/19.01.2023 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 07.02.2023 (filele 7-8 la dosar).

**5.** Partea reclamată a comunicat un punct de vedere însoțit de înscrisuri, la data de 13.02.2023 (filele 13-17 la dosar).

**6.** Prin adresa nr. 2173/20.03.2023, s-a comunicat petentului un exemplar al punctului de vedere comunicat de partea reclamată la dosar, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 18 la dosar).

**7.** Petentul nu a mai comunicat un punct de vedere, note/concluzii scrise sau alte înscrisuri la dosar, în termenul acordat.

**8.** Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

**9.** Petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că la concursul ce a avut loc în data de 14.07.2021, pentru ocuparea postului de polițist local, acesta nu a putut participa din cauza cerințelor impuse de instituție, un criteriu obligatoriu fiind stagiul militar satisfăcut.

**10.** Acesta arată că începând cu data de 01 ianuarie 2007, executarea serviciului obligatoriu, în calitate de militar și militar cu termen redus, se suspendă.



**11.** Petentul menționează faptul că în comună pentru funcția de polițist local sunt 4 posturi ocupate și se simte nevoit să declare că aceasta este faptă de discriminare față de el și de cetățenii comunei.

**12.** În concluzie, petentul consideră că această măsură este profund discriminatorie și solicită să se constate fapta de discriminare.

**13.** În susținerea celor menționate în petiție, petentul a anexat la dosar tabelul nominal cu rezultatele selecției candidaților înscriși la concursul din data de 19.04.2021 (filele 4-6 la dosar).

### **Susținerile părții reclamate**

**14.** În punctul de vedere comunicat la dosar partea reclamată menționează că cele sesizate în petiție nu fac obiectul unei discriminări așa cum este prevăzut în OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

**15.** Se arată că organizarea concursului pentru ocuparea pe perioada nedeterminată a funcției contractuale de execuție vacante, de guard în cadrul Compartimentului de Poliție Locală s-a realizat în conformitate cu prevederile HG nr.286/2011 privind aprobarea Regulamentului cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale.

**16.** În baza dispozițiilor HG nr.286/2011 sunt stabilite condițiile generale dar și condițiile specifice, care sunt determinate în funcție de nevoile unității angajatoare. Condițiile specifice necesare participării la concurs și a ocupării funcției contractuale au fost: studii liceale cu certificate de absolvire, vechimea în muncă nu este obligatorie, atestatul profesional pe baza certificatului de absolvire a cursului de calificare profesională pentru agent de pază, aviz psihologic din care să rezulte ca solicitantul este apt să dețină, să poarte și să folosească arme și muniții, eliberat cu cel mult 12 luni înaintea depunerii cererii, de un psiholog autorizat pentru efectuarea unor teste, atestat în condițiile legii. De asemenea, aviz psihologic, permis port armă tip B, permis categoria B, stagiul militar satisfăcut.

**17.** Partea reclamată arată că petentul nu figurează cu dosar depus pentru a participa la concurs dar din verificările existente, acesta nu îndeplinea multe din condițiile specifice în vederea participării la concurs, respectiv: nu a urmat cursuri liceale și nu deține certificat de absolvire, nu a urmat cursuri de calificare profesională pentru agent de pază, nu deține permis port armă tip B.

**18.** Reclamata consideră că petentul are posibilitatea să urmeze cursurile oricăror unități de învățământ, să obțină și să dețină certificate de calificare pentru a avea posibilitatea să participe la orice concursuri organizate de instituții de stat sau private fără a se simți discriminat de neîndeplinirea cerințelor de participare. În ceea ce privește satisfacerea stagiului militar, petentul are posibilitatea înscrierii voluntare la centre militare, îndeplinind astfel pe viitor și această cerință.

**19.** Se arată că prin condiția specifică menționată pentru candidați de a avea stagiul militar satisfăcut, aceasta nu este o discriminare întrucât UAT-urile au obligația anuală de a întocmi și de a supune aprobării Structurii teritoriale pentru probleme speciale, Cererea de mobilizare la locul de muncă în conformitate cu prevederile art.9, alin.4 și art.10, alin.2 din HG nr.1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război.

**20.** Reclamata consideră că în temeiul art.5 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, însăși legiuitorul consideră ca nu este vorba de discriminare dacă „diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

**21.** În concluzie, reclamata consideră că această condiție nu poate fi imputată unei instituții ca fiind discriminatorie. Se solicită respingerea petiției ca fiind netemeinică și nejustificată.

**22.** În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a atașat la dosar următoarele înscrisuri: anunțul cu privire concursul pentru ocuparea postului vacant (filele 15-17 la dosar).

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**23.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **Legislația internă**

##### **Constituția României**

##### **Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni**

##### **Art. 4 alin. (2)**

*„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”*

##### **Egalitatea în drepturi**

##### **Art. 16**

*„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

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

*(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități. ”*

##### **Art. 20 alin. (1)**

*„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.”*

##### **Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii:**

*„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. 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. 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.”

**OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**

**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.”

**Art. 2, alin. (3)**

„Sunt discriminatorii,, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate de un scop legitim, iar metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate și necesare. ”

**Art. 5**

„Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.”

**Art. 8 alin. (2)**

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).”

**Art. 2 alin (9)**

„Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

**Art. 20 alin. (6)**



(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

#### **Art. 26 alin. (1)**

„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

### **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:**

#### **Art. 14 - Interzicerea discriminării:**

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

### **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

#### **Art. 1 - Interzicerea generală a discriminării:**

„1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

### **Principiile de analiză**

Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.<sup>1</sup>

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”<sup>2</sup> în această situație.

În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

<sup>1</sup> Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

<sup>2</sup> Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002



Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”<sup>3</sup>

Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

### **Discriminarea directă**

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- 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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

**Discriminarea indirectă** survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza unui criteriu de diferențiere, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere acelui scop sunt adecvate și necesare. În cazul discriminării indirecte legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. CEDO arată că existența unei justificări obiective trebuie evaluată în relația cu scopul și efectele măsurii analizate, ținând cont de principiile care în mod normal prevalează într-o societate democratică. O diferență de tratament în exercitarea drepturilor nu trebuie să urmărească doar un scop legitim, discriminarea putând fi constatată dacă se poate stabili clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat (*Cazul „referitor la unele aspecte*

<sup>3</sup> Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei, 23 iulie 1968, §10). Directiva 2000/43/EC arată că mijloacele de atingere a scopului legitim trebuie să fie corespunzătoare și necesare (art. 2 alin. 2 lit. b). CJUE arată că, în cazul unei diferențe de tratament întemeiate pe rasă sau pe originea etnică, noțiunea de justificare obiectivă trebuie interpretată în mod strict (*Cauza „CHEZ Razpredelenie Bulgaria”, pct. 112*), CJUE, prin deciziile sale, a arătat următoarele: *„o discriminare indirectă întemeiată pe rasă sau pe originea etnică nu impune ca o motivare de acest tip să figureze la baza măsurii în discuție; ca o măsură să fie considerată ca fiind discriminare indirectă este suficient ca, deși utilizând criterii neutre neîntemeiate pe caracteristica protejată, măsura menționată să aibă ca efect dezavantajarea în special a persoanelor care posedă această caracteristică”* (*Cauza „CHEZ Razpredelenie Bulgaria”, pct. 96*).

**31.** Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

**32.** Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: *„Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.”* (art. 2 alin. 2 lit. a).

**33.** Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară”* (*Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32*) sau *„analoagă”* (*Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46*) ori *„relevant similară”* (*Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60*), ulterior fiind utilizată sintagma *„analoagă ori relevant similară”* (*Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75*).

**34.** Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

**35.** 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 Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)*).

**36.** Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune **tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (a se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza Willis v. Marea Britanie, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV*). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta *„inegalități de fapt”* între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza *“relating to certain aspects of the laws on the use of*

*languages in education in Belgium*”, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

**37.** Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. 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 de lege.

**38.** 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. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**39.** Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelorora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

**40.** De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare doar dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

**38. În fapt**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze caracterul potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat petentului prin impunerea unui criteriu specific de angajare dispus în anunțul de concurs publicat în





data de 26.03.2021, în urma analizei urmând a se pronunța asupra posibilei faptei de discriminare privind încălcarea tratamentului egal în exercitarea dreptului la muncă.

**39. În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor 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 prima instanță, elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

**41.** În soluționarea petiției, Colegiul director a analizat având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, verificând dacă există un tratament diferențiat între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare, fiind lezat un drept recunoscut de lege. Potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

**42.** Așa cum reiese din motivația invocată, 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.

**43.** Astfel, 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 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.<sup>4</sup>

**44.** În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

<sup>4</sup> A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par. 31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

45. Colegiul director reține că pentru postul vacant de guard în regim contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Păunești - Compartimentul Poliție Locală, a fost organizat concurs în data de 19.04.2021 (proba scrisă) și 21.04.2021 (proba de interviu și testarea abilităților și aptitudinilor practice) în conformitate cu prevederile HG nr. 286/2011<sup>5</sup>, printre cerințele stipulate în anunț regăsindu-se anumite condiții specifice impuse pentru înscrierea candidaților, una dintre cerințele reclamate de petent ca impusă și discriminatorie fiind aceea care se referă la stagiul militar satisfăcut al persoanei care se înscrie la concurs.

46. Colegiul director analizează aspectele menționate de părți, felul cum acestea se raportează la obiectul petiției dedusă soluționării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, probele depuse la dosar, precum și legislația în vigoare incidentă în speță. Cu privire la aspectele care țin de veridicitatea informațiilor transmise de părți, se reține faptul că petentul face referire la concursul pentru *ocuparea postului de polițist local în cadrul Primăriei Păunești*, în timp ce partea reclamată menționează *concursul pentru ocuparea pe perioadă nedeterminată a funcției contractuale de execuție, vacante de guard în cadrul Compartimentului de Poliție Locală*. Însă, din ambele expuneri rezultă același cadru privind stabilirea cerințelor de ocupare a postului, fiind stabilite atât condiții generale cât și condiții specifice pentru ocuparea postului vacant corespunzător funcțiilor contractuale din aparatul de specialitate al comunei Păunești.

46. Colegiul director ia act de susținerile petentului, de punctul de vedere exprimat de acesta raportat la obiectul petiției și reține spre analiză posibila îngrădire a dreptului la muncă prin impunerea, prin anunțul de înscriere la concurs în vederea angajării pentru postul de guard în cadrul Compartimentului Poliție Locală (personal contractual în instituție publică), a cerinței de a avea stagiul militar satisfăcut.

47. Colegiul director ia act și de susținerile părții reclamate, conform cărora cerința specifică impusă prin anunț este necesară pentru desfășurarea activității angajatului deoarece UAT-urile au obligația anuală de a întocmi și de a supune aprobării Structurii teritoriale pentru probleme speciale, Cererea de mobilizare la locul de muncă în conformitate cu prevederile art. 9, alin 4 și art. 10 alin 2 din HG nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război.

49. În analiza justificării impunerii acestei condiții, au fost avute în vedere și prevederile art. 5 din OG nr. 137/2000, Colegiul director apreciind că, pentru activitatea pe care persoana urmează să o desfășoare, descrisă în fișa postului aferentă, cerința stagiului militar satisfăcut nu este o cerință profesională reală și determinantă în raport cu scopul urmărit.

50. Raportat la condiția specifică necesară participării la concurs și a ocupării funcției contractuale, respectiv stagiul militar satisfăcut al candidatului, Colegiul director analizează condiția impusă prin raportare la o posibilă faptă de discriminare indirectă, din perspectiva art. 2 alin. (3) din OG nr. 137/2000, conform căruia: „*Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului*

<sup>5</sup> HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice

în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt **justificate obiectiv** de un **scop legitim**, iar **metodele** de atingere a aceluia scop sunt **adecvate și necesare**.”

**52.** Concret, în analiza faptei de discriminare indirectă, Colegiul analizează dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza criteriului prevăzut de art. 2 alin. 1 (în speță stagiul militar), criteriu 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. În analiza unei fapte ca faptă de discriminare, sub aspectul ei constitutiv, specificul acesteia 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.

**53.** Astfel, se poate considera discriminare indirectă:

- o **diferențiere** (dezavantajare)
- ce rezultă dintr-o **practică aparent** neutră
- care **atinge un drept**
- **fără o justificare obiectivă**

**54.** În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniul discriminării, pentru constatarea încălcării dreptului la tratament egal *“trebuie stabilit că persoanele 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”*. 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.

**55.** Astfel, diferențierea în situația discriminării indirecte, poate fi justificată obiectiv. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

**56.** Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, CEDO a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități factice, justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză.
- Prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, art.14 din Convenție nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalități factice, în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză, poate fi discriminatorie acea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod specific acel grup, o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică.
- Justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit, în cazul tratamentului diferit

bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă.

**57.** În analiza scopului legitim urmărit, trebuie evidențiată existența acestuia, raportat la dreptul atins prin diferențiere. În ceea ce privește metodele utilizate pentru atingerea scopului dorit, trebuie analizat dacă acestea sunt adecvate și necesare și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

**58.** Raportat la speța de față, Colegiul director ia act de apărarea părții reclamate care a justificat impunerea condiției pentru candidați de a avea stagiul militar satisfăcut, prin argumentul că această condiție specifică a fost stabilită în funcție de nevoile unității angajatoare, care are obligația anuală de a întocmi și de a supune aprobării Cererea de mobilizare la locul de muncă în conformitate cu prevederile HG nr. 1204/2007, relevând în același timp, posibilitatea înscrierii voluntare a candidatului la Centre militare, pentru a îndeplini această cerință pe viitor.

**59.** Scopul urmărit de partea reclamată, conform justificării sale, ar fi fost încadrarea unei persoane cât mai eficiente raportat la nevoile instituției, scop pe care Colegiul director îl apreciază ca fiind unul obiectiv, însă metodele pe care a ales să le utilizeze nu pot fi considerate adecvate și necesare, întrucât satisfacerea stagiului militar nu oferă, prin sine, aptitudinile pe care reclamata susține că le-ar urmări. Experiența și certificările în muncă se pot justifica, însă cerința ca această experiență a stagiului militar să fie satisfăcută nu poate fi întemeiată pe raționamente obiective și justificate.

**47.** Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține că petentul a avut intenția de a participa la concursul organizat în vederea ocupării postului vacant de guard în cadrul compartimentului Poliție Locală, însă prin condițiile specifice enunțate în conținutul anunțului cu privire la stagiul militar, acesta a fost descurajat să se înscrie, apreciind că din cauza cerinței obligatorii impuse de instituție nu este apt să participe neavând stagiul militar satisfăcut. Se apreciază că toate condițiile de participare enunțate în anunțul de concurs îi sunt opozabile petentului, prevederile enunțate cu privire la selecția dosarelor de înscriere și condițiile specifice ocupării postului vacant demoralizându-l pe acesta în ceea ce privește înscrierea, intenția lui de a participa la concurs fiind suficientă pentru a se dovedi că, în cauză, prin condițiile impuse la înscriere, acesta a fost descurajat apreciind că nu va trece de etapa selecției dosarelor deoarece condiția privind stagiul militar satisfăcut nu îi este favorabilă.

**48.** Prin raportare la prevederile OG nr. 137/2000 republicată, se constată incidența art. 2 alin (1) pe criteriile de vârstă și gen. De asemenea, sunt incidente și prevederile art. 2 alin (3) și art. 8 alin (2) din OG nr. 137/2000 întrucât, prin anunțul publicat de instituție se creează o condiționare discriminatorie la înscrierea pentru concurs, condiția specifică blocând accesul și altor persoane, indiferent dacă sunt bărbați sau femei. Având în vedere faptul că prin Legea nr. 395/2005 a fost suspendată executarea serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, apreciem că există și alte căi prin care candidații pot fi testați, existând etaloane prin care se pot analiza cunoștințele în domeniu ale unui candidat, condițiile de examinare urmând să fie proporționale cu scopul urmărit.

**49.** De asemenea, prin extrapolare, se apreciază că, în situația în care petentul nu poate participa la concurs din cauza faptului că nu are stagiul militar satisfăcut, înseamnă că o întreagă categorie de persoane nu are posibilitatea să se înscrie la un astfel de concurs unde una din condițiile speciale se referă la stagiul militar. Astfel, avem o categorie a



persoanelor cu vârstă egală sau mai mică decât a petentului care, la momentul suspendării serviciului militar obligatoriu nu se încadrau pentru efectuarea stagiului militar și cărora li se aplică noile prevederi legale și, de asemenea, avem categoria genului feminin, încorporarea femeilor ca recruți pentru militari în termen și militari cu termen redus nefiind aplicabilă nici în situația anterioară suspendării serviciului militar. Așadar, impunerea condiției de a avea stagiul militar satisfăcut nu se poate justifica întrucât îndeplinirea atribuțiilor de serviciu reprezintă un deziderat care se poate obține în câmpul muncii indiferent de sectorul de activitate, și aceasta nu poate fi o condiție pe care candidatul trebuie să o îndeplinească pentru ocuparea unui post scos la concurs.

**50.** Scopul ca participantul la concurs să aibă o pregătire militară în sensul în care să fie apt pentru a desfășura activitățile menționate în fișa postului nu este justificat obiectiv, iar metodele de atingere a scopului nu sunt adecvate și necesare deoarece există și alte metode prin care scopul poate fi atins fără a se crea o diferențiere (ex: cursuri de specialitate, obținerea unor certificate de calificare etc). Ne aflăm în scenariul unei situații de discriminare indirectă pe criterii aparent neutre, de vârstă și gen.

**51.** Limitarea dreptului la înscrierea la concurs în vederea ocupării unui loc de muncă atinge dreptul la muncă al petentului. Colegiul director reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, a respectării dreptului la muncă garantat fără nicio 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..."*.

**52.** De asemenea, Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în articolul 6 că: *„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”*

**53.** În același sens, articolul 7, lit. c), prevede că: *„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”*.

**54.** În ceea ce privește condiția existenței unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile, analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (potrivit art. 1 alin. (3) al OG nr. 137/2000, *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*), astfel Colegiul director constată că, din punctul de vedere al recrutării/ angajării, persoanele se află în situație comparabilă, cu excepția situației în care există cerințe profesionale specifice care nu sunt îndeplinite de anumite categorii de persoane. Ca urmare, condiția specială de participare la concurs este de natură să favorizeze anumite persoane iar altele să fie dezavantajate din cauza neîndeplinirii serviciului militar fie că sunt persoane care nu au stagiul militar satisfăcut (serviciul militar fiind opțional), fie sunt persoane de gen feminin care doresc să acceadă pe post, acestea fiind dezavantajate la înscriere în vederea susținerii concursului.

**62.** Având în vedere cele reținute mai sus, Colegiul director constată că justificările reclamatului nu sunt obiective, chiar în prezența scopului legitim (acela de a angaja o persoană potrivită, într-un proces de recrutare cât mai eficient) raportat la prevederile art.



2 alin (3) din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, întrucât metodele pe care reclamatul le-a folosit nu sunt adecvate și necesare. Orice angajator poate stabili condiții specifice de angajare, dar nu în mod arbitrar. Aceste condiții specifice trebuie să fie cerințe profesionale reale și determinante, în caz contrar reprezintă criterii de discriminare.

**55.** Prin urmare, Colegiul director apreciază că, prin măsurile aplicate, reclamata a pus petentul într-o vădită situație dezavantajoasă în raport cu ceilalți candidați la înscrierea la concursul pentru ocuparea unui post vacant de guard în cadrul compartimentului de Poliție Locală, acesta fiind pus în imposibilitatea de a beneficia de un tratament egal de a-și alege locul de muncă fără diferențe ce țin satisfacerea stagiului militar, condiția specială prevăzută în anunț împiedicându-l să se înscrie la concurs.

**65.** Colegiul director constată că în speța de față sunt îndeplinite cumulativ condițiile faptei de discriminare indirectă, potrivit art. 2 alin. (3) și art. 8 alin (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, partea reclamată a săvârșit o astfel de faptă de discriminare deoarece nu a respectat dreptul legal de a oferi posibilitatea accesului tuturor cetățenilor la obținerea unui loc de muncă, prin impunerea condiției ca participării să aibă stagiul militar satisfăcut.

**66.** Raportat la fapta de discriminare constatată, Colegiul dispune aplicarea sancțiunii contravenționale a avertismentului conform art. 26 alin. (1) din OG nr. 137/2000 republicată, coroborat cu art. 5 alin. (2) lit. a), respectiv art. 6 și 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, având în vedere pericolul social minim.

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 modificările și completările ulterioare, *cu unanimitate* de voturi ale membrilor prezenți la ședință pentru constatarea faptei de discriminare și cu un număr de 7 voturi *pentru* și două voturi *împotrivă* privind sancțiunea aplicată

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se constată întrunirea cumulativă a elementelor faptei de discriminare, astfel cum este prevăzută în art. 2 alin.(3) coroborat cu art. 8 alin.(2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată.
2. Se sancționează partea reclamată UAT Păunești cu *avertisment*, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 6 și 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

### **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 în termenul legal de 15 zile potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrative, la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru**

Redactat/Motivat: F.L.

Data: 12.05.2025

**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.

