



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 210  
din 08.04.2009**

**Dosar nr.:** nr. 19/2009

**Petiția nr.:** nr. 577 din 15.01.2009

**Petent:** P I

**Reclamat:** S.C. Romstal Imex S.R.L.

**Obiect:** acte de hărțuire și victimizare la locul de muncă

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

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților**

I.1.1. P I

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

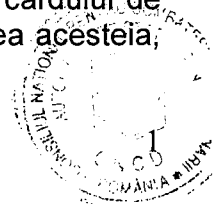
I.2.1. S.C. Romstal Imex S.R.L cu sediul în Șos. Vitan-Bârzești, nr.11A, sector 4, București

**II. Obiectul sesizării**

2.1. Petenta invocă săvârșirea împotriva sa a unor fapte de hărțuire și victimizare de către societatea reclamată. .

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1. Petenta consideră că este supusă unor acte de hărțuire și victimizare arătând că în urma reducerii de posturi în cadrul societății i s-a desfacut contractul de muncă. Petenta arată că înainte de desfacerea contractului de muncă, conducerea societății a încercat prin diverse mijloace de intimidare să o determine să demisioneze. În acest sens, petenta susține că fost supusă la înjosiri și ofensări, că i s-a interzis accesul în societate prin oprirea cardului de control acces, a fost înregistrată în concediu de odihnă fără solicitarea acesteia;



a fost nevoită să predea mașina și laptopul de serviciu, nu i s-a acordat al 13 lea sariu și nici "mica atenție" de Crăciun (cozonac și agendă) comparativ cu ceilalți angajați.

#### **IV. Procedura de citare**

4.1. Urmare sesizării înregistrate sub nr. 577 din 15.01.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere al S.C. Romstal Impex S.R.L. Prin adresa înregistrată cu nr. 667 din 19.01.2009 a fost comunicată petiția și s-a solicitat punctul de vedere în speță.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 1523 din 09.02.2009, S.C. Romstal Imex S.R.L. a comunicat punctul sau de vedere în raport cu petiția formulată de petenta.

4.3. 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.

4.5. Prin adresa nr. 1854 din 16.02.2009 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 1853 din 16.02.2009 a fost citată S.C. Romstal Imex S.R.L., prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.03.2009.

4.6. La termen s-a prezentat petenta, care și-a susținut petiția astfel cum a fost formulată, precum și reclamata, prin consilier juridic, care a susținut punctul de vedere. Prin adresa cu nr. 2934 din 11.03.2009 reclamata a depus un set de înscrisuri, iar prin adresa cu nr. 3278 din 20.03.2009 a depus concluzii scrise. Prin adresa nr. 3390 din 24.03.2009 petenta a depus note scrise.

#### **V. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

5.1.1. Petenta invocă interzicerea hărțurii și a victimizării precizând că se află în aceste situații deoarece a fost supusă unui mediu degradant, jignitor și ofensator la locul de muncă.

5.1.2. În acest sens, petenta susține că i s-a desfăcut contractul individual de muncă, însă înainte de această decizie, conducerea societății a încercat prin diferite metode de intimidare să o determine să demisioneze.

5.1.3. Petenta arată că a fost supusă la înjosiri și ofensări repetate care pot fi demonstrate cu înscrisuri și martori, cu plângeri înregistrate la ITM și acțiune pe rolul instanțelor judecătorești.

5.1.4. Petenta arată că în septembrie 2008 societatea a emis o decizie în sistem informatic pe care au văzut-o 1800 de oameni, în mare parte colegi, clienți și prieteni prin care reclamata a retrogradat-o din funcția de Director Puncte



Desfacere București în Responsabil Showroom Fundeni. În opinia petentei această decizie este unilaterală, nu bilaterală așa cum prevede legea.

5.1.5. Petenta precizează că din momentul în care s-a opus acelei decizii nelegale, neîntemeiate și nefundamentate a avut parte de un tratament degradant.

5.1.6. În acest sens, petenta menționează că i s-a interzis accesul în cadrul societății prin oprirea cardului de control acces, a fost înregistrată în concediu de odihnă fără a exista o cerere de concediu semnată de către aceasta, a fost nevoită, în mod abuziv, să predea mașina, laptopul și restul mijloacelor necesare desfășurării activității. De asemenea, i-a încetat doar ei contractul cu Medlife în perioada în care era în concediu medical, la nota de lichidare nu a primit al 13 lea salariu și nici "mica atenție" (cozonacul de Crăciun și agenda), comparativ cu ceilalți colegi.

### **Sușinerile reclamei, S.C. Romstal Imex S.R.L.**

5.2.1. Reclamata solicită C.N.C.D. respingerea petiției ca netemeinică și nefondată. Susține în acest sens că petiția nu îndeplinește condițiile imperative prevăzute în art. 10 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor publicată în M.Of. nr. nr. 348 din 6 mai 2008, întrucât nu rezultă clar care este obiectul petiției, petenta enumerând numai câteva "nemulțumiri personale", petiția nu este motivată în fapt și în drept, nu se arată care sunt dovezile pe care se sprijină fiecare afirmație din petiție.

5.2.2. Reclamata arată că petenta a fost salariată societății în perioada 20.11.2007-04.01.2009, în funcția de Director. Raporturile de muncă între părți au încetat ca urmare a Deciziei nr. 7660 din 05.01.2009, și urmare a solicitării exprese formulată de petentă, înregistrată cu nr. 4 din 05.01.2009, prin care a renunțat la dreptul de preaviz.

5.2.4. Reclamata precizează că petenta, în perioada 19.09 – 31.12.2008, a intrat într-o serie lungă de concedii medicale și de odihnă, astfel că din totalul de 105 zile rămase până la sfârșitul anului 2008, 67 zile calendaristice reprezintă concediu medical, 10 zile lucrătoare reprezintă concediu de odihnă, angajata fiind prezentă la serviciu 5 zile. Susține că pe toată durata executării contractului de muncă, petenta a fost tratată în conformitate cu prevederile din legislația muncii, i-au fost respectate și acordate toate drepturile legale, conform contractului individual de muncă, regulamentului interne, contractului colectiv de muncă aplicabil, fiind tratată în mod identic cu ceilalți salariați ai societății.

5.2.5. Referitor la neacordarea celui de al 13 lea salariu, reclamata susține că în actele, contractele, regulamentele și toate celelalte înscrisuri legale după care se conduce activitatea în S.C: Romstal Imex S.R.L. nu există nicio prevedere privind acordarea a ceea ce se numește al 13 lea salariu, modalitate sau termen de acordare. În funcție de post, activitate, rezultate la evaluare, un salariat poate beneficia de prime care însă nu fac obiectul unei prevederi general aplicabile și în consecință nu se poate vorbi de discriminare în acordarea unor astfel de prime.



5.2.6. Referitor la desfacerea contractului de muncă – retrogradarea, societatea nu a emis și nu are cunoștință de existența unei Decizii semnate de reprezentanții legali ai societății. La ITM București nu există înregistrat niciun document prin care petentei i s-a modificat contractul de muncă, așa cum pretinde.

5.2.7. Referitor la înregistrarea în concediu de odihnă, reclamata arată că din data de 18 septembrie petenta nu a mai fost prezentă la serviciu până în data de 17 noiembrie, iar la sfârșitul lunii septembrie a prezentat un concediu medical începând cu 22 septembrie. Departamentul de Resurse Umane a verificat pontajul aferent lunii septembrie și negăsind nicio înregistrare pentru ziua de 19 septembrie a considerat că petenta a beneficiat de CO, întrucât nici șeful direct nu a putut confirma prezența acesteia la serviciu. În urma sesizării scrise a petentei, odată cu lichidarea drepturilor bănești, i-a fost remunerată și această zi de concediu.

5.2.9 În ceea ce privește mașina și laptopul, reclamata arată că acestea sunt destinate numai în scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu și nu utilizării în scop personal pe perioada concediului medical. Cu privire la supunea petentei la înjosiri și ofensări, reclamata susține că aceasta a beneficiat de același tratament ca toți ceilalți aproximativ 1200 de salariați. În ceea ce privește bonurile de masă, reclata susține că petenta nu avea dreptul la aceste bonuri în perioada septembrie – decembrie 2008 deoarece legislația prevede explicit că „salariatul poate beneficia lunar de tichete de masă în număr cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru în unitate”. Cu privire la “mica atenție”, se arată că agendă nu a primit niciun angajat, ele au fost editate și distribuite cu scop de marketing pentru clienți și furnizori, iar cozonacul la care face referire petenta cu siguranță i-a fost alocat dar probabil că nu s-a prezentat să-l ridice. Referitor la rezilierea abonamentului cu clinica Medlife, se arată că abonamentele de sănătate cu această clinică constituie un beneficiu acordat unui număr de 95 de salariați din 1200 ai companiei, în funcție de performanțe. Nu este prevăzut în niciun contract sau act adițional faptul că societatea este obligată să acorde acest beneficiu.

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

6.1. Colegiul director retine că în opinia petentei aspectele discriminatorii invocate în cauză vizează existența unei situații de hărțuire relativ la atitudinea societății reclamate, manifestată prin supunerea la un mediu degradant, jignitor, ofensator la locul de muncă și materializat prin emiterea unei decizii de retrogradare, prin desfacerea contractului de muncă corelativ neacordării celui de al 13 a salariu, a bonurilor de masă și a „atentiei de Crăciun, precum și prin predarea mașinii și a laptop-ului de serviciu. De asemenea, petenta invocă victimizarea sa ca urmare a plângerilor pe care le-a făcut la ITM sau în fața instanțelor de judecată.

6.2. 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".

6.3. 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.

6.4. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hartuire se circumstanțiază într-un 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.

6.5. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o lista 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 denumita ca hărțuire.

6.6. 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.”



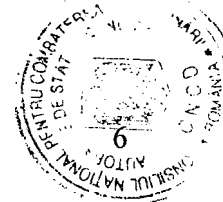
6.7. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul Director reține că în cauză se invocă aspecte corelative emiterii unei decizii de retrogradare, în opinia petentei, nelegală, neintemeiată și nefundamentată. (vezi infra parag. 5.1.4.-5.1.5.) Urmare acestei decizii și opoziției manifestate împotriva emiterii deciziei, petenta arată că a fost supusă unui tratament degradant, respectiv oprirea cardului de acces în societate, solicitarea restituirii mașinii și calculatorului de serviciu, neacordarea unor beneficii salariale, respectiv desfacerea contractului de muncă.

6.8. 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 (supunerea la un mediu degradant, jignitor, ofensator) au ca izvor opoziția sa manifestată împotriva deciziei de retrogradare, însă din înscrisurile depuse la dosar, Colegiul nu poate reține mijloace probatorii coroborate de natură a susține afirmațiile petentei.

6.9. De altfel, 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, într-o listă neexhaustivă, i.e. „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. Or, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul Director este de opinie că, ipso facto, împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5 și cu atât mai mult cu motivul invocat, în speță atitudinea sa manifestată împotriva deciziei de retrogradare, ca element declanșator al acțiunilor ulterioare, devreme ce nu pot fi reținute mijloace probatorii în acest sens.

6.10. Subsecvent, coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este adresată spre soluționare, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 7 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.7 “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

6.11. Victimizarea, asemănător hărțuirii, 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.



6.12. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstantiază într-un tratament advers care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” 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 însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

6.13. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa careia nu se poate reține victimizarea.

6.14. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție, este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării deteremină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

6.15. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, Colegiul Director reține că petenta a adresat sesizări Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București și s-a adresat justiției printr-o acțiune pe rolul Tribunalului București. Colegiul observă că urmare sesizărilor petentei, prin adresa cu nr. P3635/59079/R/22.12.2008, Inspectoratul Teritorial de Muncă a informat petenta că a constatat existența unui contract individual de muncă încheiat între reclamată și petentă, înregistrat la ITM. În raport de decizia nr. 660/16.09.2008, ITM arată că acesta nu a produs efecte iar din documentele prezentate de reclamată nu reiese că pentru anul 2008 la nivel de unitate a fost încheiat contract colectiv de muncă. De asemenea, Colegiul observă că pe rolul Tribunalului București petenta a înregistrat la data de 17.10.2008 cererea nr. 38981/3/2008 pentru anularea deciziei nr.



660/16.09.2008 și reintegrarea în funcție, obligarea la plata a 70 de ore suplimentare și obligarea la plata de daune morale.

6.16. Or, analizand aceste înscrisuri, Colegiul constată că sesizările adresate ITM cât și acțiunea înregistrată pe rolul instanței de judecată nu au vizat per se încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării de către reclamată. Astfel cum rezută din înscrisurile aflate la dosar, sesizările petentei au avut în vedere emiterea deciziei nr. 660/2008 și aspecte subsecvente, de altfel petenta renunțând în fața Tribunalului București la judecarea capătului de cerere privind anularea deciziei nr. 660/16.09.2008. Astfel, Colegiul Director este de opinie că nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale victimizării care s-au circumstanțiat, or au luat naștere, ca urmare a plângerilor adresate ITM sau instanței de judecată. Acest fapt este determinat în cauză de fondul sesizărilor petentei, care nu au vizat sine qua non, ori cel puțin subsecvent, încălcarea principiului egalității și nediscriminării cât aspecte privind conflicte de munca. Or, în cauză nu se poate reține un raport de cauzalitate între faptele imputate și sesizărilor petentei adresate ITM și instanței de judecată, sub apectul încălcării principiului nediscriminării, astfel încât, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind victimizarea.

6.17. În acest context, aspectele privind susținerile contradictorii ale părților cu privire la desfacerea contractului de muncă și consecințele juridice ce au decurs din acest fapt precum și beneficiile salariale subsecvente sunt incidente unor conflicte de muncă ce intră sub jurisdicția instanțelor de judecată.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. faptele sesizate nu întrunesc elemenele constitutive prevăzute de art. 2 alin.5 și art. 2 alin.7 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

4. o copie a hotărârii se va transmite părților. P I

Imex S.R.L cu sediul în Șos. Vitan-Bârzești, nr.11A, sector 4, București ; S.C. Romstal

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

Nu este cazul



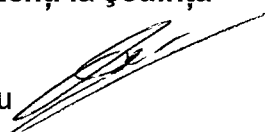


### VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

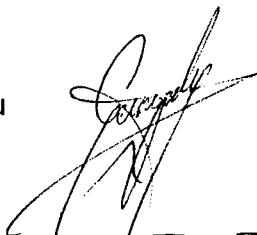
Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

COMȘA Corina Nicoleta – Membru



GERGELY Dezideriu – Membru



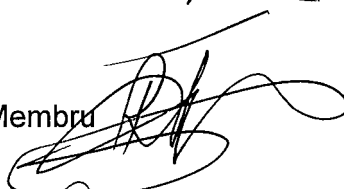
NIȚĂ Dragoș Tiberius - Membru



PANFILE Anamaria – Membru



TRUINEA Roxana Paula – Membru



VASILE Monica - Membru



**Data redactării 24.04.2009**

Red. G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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

