



**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. 633  
din 26.11.2009**

**Dosar nr.:** 182/2009

**Petiția nr.:** 4290/22.04.2009

**Petent:** C V A

**Reclamați:** F V C C F L - S.C.

GNFA Training SRL

**Obiect:** discriminare la locul de muncă

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

**I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

I.1.1 C V A , cu domiciliul în

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

I.2.1 F V . - SC GNFA Training SRL, București, str. Șapte Drumuri nr. 8-10, sectorul 3

I.2.2 C C - SC GNFA Training SRL, București, str. Șapte Drumuri nr. 8-10, sectorul 3

I.2.3 Lazăr Fecia - SC GNFA Training SRL, București, str. Șapte Drumuri nr. 8-10, sectorul 3

**II. Obiectul sesizării**

2.1 Petentul, angajat la societatea GNFA Training SRL din anul 2007, ca formator tehnic de servicii, consideră că a fost supus unui tratament discriminatoriu de către reclamați în cadrul raporturilor de muncă.

**III. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3.1 Petentul, angajat la societatea GNFA Training SRL din anul 2007, selecționat în urma unui interviu și a unei evaluări profesionale ca formator tehnic de servicii, comunică faptul că au existat o serie de nereguli în privința contractului individual de muncă încheiat pe o perioadă nedeterminată.

3.2 Petentul informează că a sesizat conducerea încă de la începutul activității sale, neregulile și ilegalitățile privitoare la raporturile de muncă respectiv faptul că s-a încheiat ulterior contractul în formă scrisă, întârzierea plății salariilor, lipsa avansului spre decontare cu ocazia unei plecări în Franța,



dar că a manifestat înțelegere în raport cu faptul că societatea este în curs de organizare.

3.3 Petentul comunică faptul că a trecut cu vederea diversele nereguli din dorința de a rezolva totul pe cale amiabilă, dar a sesizat în scris doar faptele care duceau la o încălcare intolerabilă și repetată a drepturilor cu speranța că se vor remedia. Dar, sesizările au avut ca efect atragerea ostilităților angajatorului și a unuia dintre cei doi reprezentanți francezi, respectiv a domnului F. V. care deținea calitatea de administrator delegat.

3.4 În acest sens, petentul consideră că i s-a creat un mediu de muncă ostil, umilitor, care i-a lezat demnitatea profesională și umană, prin atitudinea abuzivă, jignitoare și prin hărțuirea morală la care a fost supus. Petentul consideră că administratorul societății a dorit prin orice mijloc să-l îndepărteze prin demisie.

3.5 Petentul susține că motivele tratamentului diferențiat sunt subiective și nu au legătură cu exercitarea profesiei sau cu exigențele profesionale ale angajatorului, încălcându-i-se dreptul la un tratament egal cu al celorlalți angajați. De asemenea, se susține că apărările sale au fost respinse nejustificat, subiectiv și discreționar, dându-se deliberat altă nuanță cu scopul de a se emite un avertisment scris care să stea ulterior la baza concedierii sale, nemaifiind dorit în societate.

3.6 Petentul susține că afirmația, cum că a „recunoscut cele imputate” este în opinia sa, tedențioasă și falsă. De asemenea, exprimarea atitudinii pur subiective și discriminatorii, rezultă și din procesul verbal încheiat cu ocazia unei pretinse cercetări disciplinare. Se susține că cercetarea disciplinară s-a făcut într-un mod lapidar, iar sesizările sale cu privire la atitudinea insultătoare a doamnei F. L. nici nu s-a găsit de cuviință să fie analizată, în schimb afirmațiile acesteia au fost luate în seamă.

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

4.1 Prin adresa cu nr.5518/27.05.2009, a fost citat domnul V. A. C. în calitate de petent, prin adresa nr. 5517/27.05.2009, a fost citat domnul F. V. - administrator delegat GNFA Training SRL, în calitate de reclamat, prin adresa nr. 5515/27.05.2009, a fost citat doamna F. L., iar prin adresa nr.5516/27.05.2009, a fost citat domnul C. C. - instructor pregătire profesională, în calitate de reclamat, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.06.2009.

#### **V. Susținerile părților și raportul de investigație**

##### **Susținerile petentului**

5.1.1 Petentul susține că i s-a creat un mediu de muncă ostil, umilitor, care i-a lezat demnitatea profesională și umană, prin atitudinea abuzivă, jignitoare și prin hărțuirea morală la care a fost supus. Petentul consideră că administratorul societății a dorit prin orice mijloc să-l îndepărteze prin demisie.

5.1.2 Petentul susține că motivele tratamentului diferențiat sunt subiective și nu au legătură cu exercitarea profesiei sau cu exigențele profesionale ale angajatorului, încălcându-i-se dreptul la un tratament egal cu al celorlalți angajați.



De asemenea, se susține că apărările sale au fost respinse nejustificat, subiectiv și discreționar, dându-se deliberat altă nuanță cu scopul de a se emite un avertisment scris care să stea ulterior la baza concedierii sale, nemaifiind dorit în societate.

5.1.3 Petentul susține că afirmația, cum că a „recunoscut cele imputate” este în opinia sa, tedențioasă și falsă. De asemenea, exprimarea atitudinii pur subiective și discriminatorii, rezultă și din procesul verbal încheiat cu ocazia unei preținse cercetări disciplinare. Se susține că cercetarea disciplinară s-a făcut într-un mod lapidar, iar sesizările sale cu privire la atitudinea insultătoare a doamnei F L nici nu s-a găsit de cuviință să fie analizată, în schimb afirmațiile acesteia au fost luate în seamă.

### **Susținerea reclamațiilor**

5.2.1 Prin adresa nr.6046/15.06.2009, reclamații susțin că petiția introdusă la Consiliu, este neîntemeiată și nefondată, că motivele invocate de petent nu au caracter discriminatoriu, neputând fi încadrate în niciunul dintre criteriile pe care se întemeiază o faptă de discriminare conform art.2 alin.1 din O.G. 13772000, republicată.

5.2.3 Reclamații susțin că petentul a declanșat o serie de acțiuni împotriva societății angajatoare la diverse autorități publice, respectiv contestație la decizia de sancționare disciplinară la instanța de judecată competentă.

5.2.4 Reclamații consideră că petentul nu urmărește interesele companiei pentru care lucrează, încercând să obțină foloase materiale nejustificate de pe urma societății, violează corespondența colegilor, se poartă urât și are o adresare agresivă față de doamnele care lucrează cu dânsul, aducându-i-se la cunoștință că nu se mai bucură de încrederea și sprijinul ierarhiei și că muncă împreună va fi foarte dificilă.

### **Raportul de investigație**

5.3.1 În data de 06.05.2009 o echipă de investigație a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, formată din șef serviciu Inspecție, Silvia Dumitrache și consilier juridic, Valeriu Solomon, s-a deplasat la sediul S.C. GNFA Training S.R.L., pentru a verifica aspectele menționate de petent, în memoriul înaintat de acesta spre soluționare Consiliului.

5.3.2 La fața locului reprezentanții Consiliului au discutat cu doamna O V , în calitate de Director cercetare dezvoltare, care a declarat că domnul V A C în repetate rânduri a avut un comportament necorespunzător față de colegii săi, inclusiv față de doamna F L la care s-a referit cu apelativul „nesimțită”. Petentul a fost surprins de către doamna F L la calculatorul acesteia, transmițând pe adresa sa de e-mail informații confidențiale. Iar, în urma încălcării repetate de către domnul V A C a Regulamentului de ordine interioară a fost sesizată Comisia de Disciplină, acesta fiind sancționat cu avertisment (acesta semnând procesul verbal). S-a comunicat în continuare că, societatea are 10 angajați, după cum urmează: director GNFA International – P M , coordonator proiecte internaționale – F V , director cercetare dezvoltare – O V , instructor pregătire



profesională - V A C instructor pregătire profesională – C  
C, asistent manager – L F instructor pregătire profesională –  
G A J, instructor pregătire profesională – N A femeie  
de serviciu – D D. Din cei patru instructori de pregătire profesională,  
doi sunt formatori tehnici (V A C și C C), și doi sunt  
formatori pe servicii (N A și G A). Începând cu anul  
2009, sediul firmei este utilizat de patru angajați ai Fundației POT (S O  
R P, G S, M A), care derulează un  
proiect pe fonduri europene. Doamna O V a înmănat echipei de  
investigație copii după următoarele documente:

- notă explicativă a domnului C A V către F V  
transmisă pe mail în data de 20.04.2009, în legătură cu emiterea unui  
concediu medical de către un medic din localitatea Constanța;
- fișa postului Instructor pregătire profesională;
- fișa postului Asistent Administrativ, Financiar și Logistică;
- Regulament de ordine interioară a S.C. GNFA Training S.R.L.;
- Decizia nr.01/09.04.2009 cu privire la sancționarea disciplinară cu  
avertisment scris a domnului V A C
- Proces Verbal al Comisiei de Disciplină din data de 31.03.2009.

5.3.3 Pentru obținerea de informații suplimentare, echipa de investigație a  
discutat cu domnul V A C care a susținut că mediul de muncă îi  
este ostil deoarece, spre deosebire de ceilalți instructori de pregătire  
profesională, dumnealui nu i se dă de lucru conform fișei postului și de  
asemenea se încearcă fie concedierea sa, fie este constrâns să își prezinte  
demisia. A susținut că noii angajați i-au comunicat, în mod neoficial, că domnul  
F V și doamna O / au avut o discuție privată din care  
a reieșit că dumnealui nu e o persoană de încredere pentru conducere. Până în  
luna septembrie 2008, S.C. GNFA Training S.R.L., nu a derulat cursuri de  
formare, iar în septembrie 2008, a efectuat un curs de formare pentru Hyundai  
(fiind primul curs efectuat din partea S.C. GNFA Training S.R.L.). După numai  
patru zile de curs a fost înlocuit cu R D (o apropiată a O  
V), în același timp comunicându-i-se faptul că reprezentantul Hyundai nu  
a fost mulțumit de randamentul său. Din acest punct de vedere consideră că  
schimbarea sa în calitate de formator al respectivului curs a fost influențată de  
către domnul C F reprezentant al clientului și cunoștință a  
doamnei C V.

5.3.4 În data de 30.10.2008 a predat un raport conținând punctul său de  
vedere cu privire la modul de desfășurare al cursului de formare Hyundai (*anexat  
memoriului*). În data de 07.11.2008 a participat la o întâlnire cu domnii P.  
M și F V în care P. M a precizat că discuția în  
legătură cu cursul de formare Hyundai este încheiată, dar că are încredere, atât  
în el, cât și în C V. După respectiva discuție nu i s-a mai încredințat  
niciun curs de formare, primind în schimb sarcini administrative neconforme cu  
fișa postului.

5.3.5 Petentul a susținut că doamna F L beneficiază de un  
tratament preferențial din partea conducerii, în numai trei luni fiindu-i mărit



salariul de mai multe ori. De asemenea, aceasta își arogă în mod nejustificat atribuții de coordonare a activității sale, fiind pus de nenumărate ori în situația de a executa ordinele acesteia. În data de 30.03.2009, la cererea doamnei F L , a montat jaluzele în incinta societății împreună cu C C G A. și cu A N dar fiind nemulțumit de atitudinea F L care nu le-a mulțumit și care a părăsit incinta instituției înainte ca lucrarea să fie finalizată, i-a spus acesteia că atitudinea sa reprezintă o „nesimțire”; În legătură cu respectiva afirmație a fost sesizată Comisia de Disciplină, ulterior fiind sancționat disciplinar fără a-i fi luate în considerare apărările, cuvântul doamnei F L având mai multă greutate în fața conducerii decât cuvântul său, indiferent de situație și de argumente. În cadrul audierii la comisia de disciplină i s-a spus că nu se bucură de încrederea conducerii și că vor exista dificultăți în colaborarea. A fost acuzat pe nedrept de către F L : că a trimis un mail de pe calculatorul acesteia pe calculatorul său personal.

5.3.6 Echipa de investigație a discutat cu doamna F L care a declarat că este angajată la S.C. GNFA Training S.R.L., din luna octombrie 2008, iar, printre atribuțiile de serviciu se regăsește și gestionarea și tratarea informațiilor scrise și orale, în acest sens comunicând angajaților societății orice sarcini de serviciu dispuse de conducere. În diferite ocazii, domnul V A C , a avut un comportament ostil la adresa sa, în special în situațiile în care nu a fost de acord cu solicitările pe care le transmitea din partea conducerii. În data de 25.03.2009, l-a găsit pe domnul V A C lucrând la calculatorul său personal (pe care îl închisese în prealabil), ulterior, constatând că unul dintre mailurile primite pe adresa sa profesională de mail fusese citit, copiat într-un fișier word și atașat unui mesaj transmis către adresa profesională a domnului V A C după care a fost șters (regăsindu-se în folderul „Deleted Items”), acest lucru aducându-se la cunoștința domnului F V. În ceea ce privește jignirea ce i-a fost adusă de către domnul V A C în momentul în care se montau jaluzele, a comunicat în scris domnului F V despre acest incident la câteva zile de la producerea sa, iar, în ceea ce privește comportamentul necolegial al domnului V A C , acesta a fost analizat în Comisia de Disciplină a societății și sancționat cu avertisment.

5.3.7 Echipa de investigație a discutat cu domnul C C , care că este angajat pe funcția de instructor pregătire profesională în cadrul S.C. GNFA Training S.R.L., din anul 2008, fiind coleg de birou cu V A C I-au fost repartizate cursuri de formare atât în anul 2008, cât și în anul 2009. Din punct de vedere profesional are o părere foarte bună despre V A C (în 2008 a colaborat cu V A C pentru materialul didactic pentru Citroen în ceea ce privește traducerea unor chestionare tehnice din limba franceză în limba română). A mai susținut că a auzit de la N A că V A C nu mai este în grațiile conducerii, iar din punctul său de vedere F L nu are un comportament deplasat în ceea ce privește relația cu angajații societății comerciale, aceasta fiind persoana care transmite sarcinile trasate de șefi privind problemele administrative.



5.3.8 În data de 14.05.2009, reprezentanții Consiliului s-au prezentat la sediul societății comerciale pentru continuarea verificărilor. S-au purtat discuții cu domnul F V și doamna O V în prezența avocaților S.C.A. Popovici, Nițu & Asociații, doamna D C și doamna E C. Domnul F V a declarat că petentul, domnul V A C a contribuit la realizarea unui climat ostil în cadrul societății comerciale prin insultarea doamnei F L. Timp de un an de zile societatea pe care o reprezintă nu a avut activitate în ceea ce privește derularea de contracte de formare și ar fi putut să renunțe la serviciile domnului V A C, dar a preferat să nu concedieze angajații. În cursul respectivei perioade de inactivitate domnul C M, formator tehnic în cadrul societății și-a dat demisia pentru că nu i se putea asigura obiectul de activitate conform fișei postului, iar, în momentul de față acesta este colaborator al societății. Domnului V A C i-a încredințat primul curs de formare al S.C. GNFA Training S.R.L., având drept client concernul auto Hyundai, dar, pentru că au existat nemulțumiri din partea clientului, a decis schimbarea acestuia cu un alt formator. Următorul curs de formare tehnică a fost derulat pentru compania Citroen, acesta fiind repartizat domnului C C care a absolvit un curs de calificare pentru Citroen în Franța (domnul V A C are mai multe stagii de calificare efectuate în Franța, dar niciunul pe produsul Citroen). Întrucât, nu a mai existat un alt curs de formare tehnică, i-a repartizat domnului V A C conform atribuțiilor din fișa postului, traducerea unor lucrări din limba franceză. De asemenea, în data de 30.04.2009 i-a propus domnului V A C să se ocupe de analiza evaluărilor tehnice pentru Grupul Porsche, martor la discuție fiind domnul C C A susținut în continuare că S.C. GNFA Training S.R.L. colaborează cu Fundația POT în domeniul evaluării competențelor profesionale, și ca urmare patru membri ai fundației își desfășoară activitatea în cadrul clădirii GNFA Training. Petentul a încercat să deconteze un plin de benzină fără a deține ordin de misiune pentru deplasările efectuate, motiv pentru care i-a cerut justificări și s-a angajat să prezinte aceste justificări, dar până în momentul investigației nu au fost prezentate conducerii societății.

5.3.9 În continuarea verificărilor reprezentanții Consiliului au purtat discuții cu membrii Fundației POT, domnul G S, domnul M A doamna S. C și domnul P A. Aceștia au declarat că nu pot furniza amănunte în legătură cu conflictul dintre domnul V A C și conducerea societății din cauza timpului relativ scurt de când își desfășoară activitatea în cadrul clădirii GNFA Training (aproximativ o lună și jumătate).

5.3.10 Domnul N A a declarat echipei de investigații că lucrează în cadrul S.C. GNFA Training S.R.L. din luna februarie a anului 2009 și nu a întâmpinat greutăți din partea conducerii în încercarea de a-și desfășura sarcinile de serviciu. Este consternat de memoriul domnului V A C considerând că acesta nu are motive întemeiate pentru a acuza hărțuire profesională. Nu a fost martor la discuțiile dintre domnul V A C și conducerea societății angajatoare, cu privire la o posibilă constrângere a acestuia de a demisiona. Până la momentul desfășurării investigației nu i s-a



repartizat niciun curs de pregătire profesională, având numai sarcini simple de genul traducerilor suporturilor de curs.

5.3.11 Domnul C. C. a confirmat aspectele menționate de domnul F. V. cu privire la propunerea făcută de acesta domnului V. A. C., în data de 30.04.2009, în legătură cu preluarea unei noi sarcini de serviciu (analiza evaluărilor tehnice pentru Grupul Porsche). În acest sens domnul C. C. a fost de acord să dea o declarație în scris, anexată la raportul de investigație.

5.3.12 Domnul G. A. a declarat echipei de investigații că nu a sesizat ostilitate din partea conducerii la adresa vreunui angajat al societății și din acest motiv consideră că acțiunea domnului V. A. C. nu este fundamentată. Conducerea societății repartizează cursurile formatorilor în funcție de experiența acestora. Din momentul angajării (februarie 2009) și până în prezent a efectuat două cursuri de formare pe servicii, astfel, un curs pentru Citroen pe profilul vânzători și un curs pentru Hyundai pe profilul contabilitate pentru directorii service. Împreună cu domnii V. A. C., A. N. și C. C. a ajutat la montarea jaluzelelor într-o încăpere a societății, dar, cu această ocazie, domnul V. A. C. și-a pierdut cumpătul numind-o „nesimțită” pe doamna F. L. persoana care transmite ordinele conducerii într-un mod deranjant pentru unii angajați (folosind un ton autoritar), dar se comportă în același fel cu toți angajații. A constatat că, în situația în care există probleme administrative, pentru rezolvarea acestora doamna F. L. se adresează cu precădere domnului V. A. C. și domnului C. C. A mai susținut că cunoaște faptul că domnul V. A. C. și-a folosit autoturismul personal în interesul S.C. GNFA Training S.R.L. de mai multe ori, iar practica societății permite decontarea mai multor sume de valoare mică printr-un singur decont. De asemenea, conform practicii societății, nu se întocmește întotdeauna un ordin de misiune în situația în care deplasarea se efectuează pe distanțe scurte.

## VI. Motivele de fapt și de drept

6.1 În drept, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, 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)

6.2 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 Zucchero 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 oara.91)

6.3 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicata, 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne gasi 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.

6.4 În spetă, analizând petiția așa cum a fost formulată, precum și susținerile părților, Colegiul director reține că se invocă un posibil tratament discriminatoriu la locul de muncă, dar constată că, nu se poate reține un criteriu care să fi stat la baza respectivului tratament. Astfel, Colegiul director este de opinie că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, așa cum este reglementată de O.G. 137/2000, 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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1.Aspectele sesizate un constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin.1 al Ordonanței 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 petentului în sensul celor hotărâte;

4.O copie a hotărârii se va transmite părților.





**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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

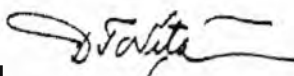
**GERGELY Dezideriu – Membru**



**HALLER Istvan – Membru**



**NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru**



**PANFILE Anamaria – Membru**



**TRUINEA Roxana Paula – Membru**



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.

