



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRĂREA nr.801 din 13.11.2019

**Dosar nr: 284/2018**

**Petiția nr: 2285/20.04.2018**

**Petent: ....**

**Reclamați: BRD Groupe Societe Generale SA  
Sindicatul Impact al Salariaților BRD**

**Obiect:.** Petentul consideră că i-a fost obstrucționat dreptul de a se înscrie în vederea ocupării unui post de Expert Eunat în cadrul BRD Constanța

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petentului**

1. ....

##### **Numele și sediul reclamațiilor**

2. BRD Groupe Societe Generale SA, București, B-dul Ion Mihalache, nr. 1-7, sector 1.
3. Sindicatul Impact al Salariaților BRD, Iași, Str. Sipotel, nr. 28, jud. Iași

#### **II. Obiectul și descrierea presupusei fapte de discriminare**

4. Petentul reclamă faptul că reclamații ignoră problemele sesizate și documentate de acesta, încălcând normele și procedurile interne, precum și drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă și Contractul Individual de Muncă, încurajând superiorii ierarhici să exercite acțiuni cu caracter intimidant, ostil și amenințător asupra petentului, cu încălcarea dreptului acestuia la egalitate de șanse și tratament nediscriminatoriu.

#### **III. Citarea părților**

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

6. Părțile au fost citate pentru data de 04.06.2018 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2285/20.04.2018 petentul, angajat al BRD Regiunea Constanta în funcția de Expert Factoring & Trade, sesizează un posibil tratament

discriminatoriu acordat de către angajatorul BRD și Sindicatul Impact al angajaților BRD, considerând că motivele discriminării și îngrădirii dreptului la egalitate de șanse sunt următoarele:

- neapartenența la Sindicatul Impact al salarilor BRD;
- încadrarea pe o funcție de execuție și nu una de conducere;
- convingerile petentului cu privire la egalitatea de șanse și tratament, respectarea procedurilor interne de către toți salariații, indiferent de funcția ocupată, atitudinea sa justițiară neagreată de către organizație, acesta fiind autorul mai multor sesizări adresate Centralei BRD Băncii și altor instituții externe (dosar 494/2017 la CNCD - petiție retrasă ulterior).

Petentul contestă rezultatul evaluării anuale a rezultatelor sale aferentă anului 2017, acesta primind calificativul "necorespunzător" la secțiunea „Competențe comportamentale”, cu impact negativ pe dosarul personal (neacordarea de prime anuale, "prioritate" la concediere în caz de restructurări), considerând că evaluarea nu a respectat criteriile impuse de către bancă (obiectivitate, imparțialitate). Răspunsul la contestația formulată cu privire la evaluarea anuală nu a fost unul favorabil petentului. Acesta consideră că reprezentanții Direcției Resurse Umane (din partea Patronatului) și ai Sindicatului Impact ce fac parte din comisia de soluționare a contestațiilor nu au ținut cont de evidența argumentelor ce atestă lipsa de obiectivitate a evaluării și caracterul răzbunător al acesteia.

**8.** Petentul menționează faptul că, în cursul anului 2017, a sesizat angajatorul conform procedurii interne cu privire la încălcarea dreptului la egalitate de șanse și tratament dar nu a primit nici un răspuns scris, în ciuda insistențelor sale și multiplelor reveniri pe mail:

- 01.03.2017: solicitare superior N+2 de semnare angajament scris de a părăsi banca, dacă intervin viitoare probleme de conformitate pentru bancă în relația cu un potențial client;
- 18.09.2017: mesaj defăimător recepționat pe mail de la Vicepreședintele Sindicatului Impact Constanta - obiectul petiției anterioare către CNCD – dosar nr. 494/2017);
- 28.11.2017: sesizare nerespectare prevederi fișa de post, tratament discriminatoriu și inechitabil.

Conform regulamentului intern, sesizările salariaților declanșează o anchetă internă judicioasă a faptelor și circumstanțelor, care se finalizează cu un răspuns scris transmis respectivului angajat în termen de 30 de zile de la înregistrarea sesizării acestuia dar abordarea angajatorului a fost una de tergiversare și tolerare a comportamentului ostil și amenințător al managementului local.

Petentul arată că a sesizat pe email Președintele Sindicatului Impact al salariaților BRD cu privire la încălcarea Art 16 (4) din Contractul Colectiv de Muncă ce prevede obligativitatea angajatorului de a comunica posturile disponibile cu cel puțin 7 zile lucrătoare înainte de data organizării concursului de ocupare a unui post în Regiunea Constanta, însă nu a recepționat nici un punct de vedere concret la mail-ul datat 01.03.2018 (cu revenire în 03.04.2018).

### **Susținerile reclamațiilor**

**9.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 3384/04.06.2018, reclamata BRD face următoarele precizări:

Referitor la prima acuzație a petentului, respectiv modul în care a fost realizată Evaluarea anuală a rezultatelor profesionale aferente anului 2017, precum și contestația formulată la această evaluare, apreciind că angajatorul nu ar fi respectat criteriile de „obiectivitate și imparțialitate”, reclamata arată că stabilirea obiectivelor de performanță individuală, precum și

a criteriilor de evaluare a realizării acestora, reprezintă atributul exclusiv al angajatorului. În conformitate cu dispozițiile art.72 alin.2 și 3 din CCM/BRD, evaluarea anuală este un instrument de gestiune a carierei care se aplică întregului personal al Băncii și se realizează prin: (i) evaluarea performanțelor și a competențelor demonstrate în anul precedent și

(ii) stabilirea obiectivelor pentru anul următor, cu respectarea cumulativă a respectului față de salariat, imparțialității, corectitudinii procedurale și transparenței.

În conformitate cu dispozițiile art. 63 alin.2 din Codul muncii, criteriile și procedura de evaluare profesională a salariaților a fost reglementată, cu consultarea partenerilor de dialog social, în Cap. XI al Regulamentului Intern al BRD. În concret, conform acestei proceduri, superiorul ierarhic (N+1) primește angajatul la întâlnire și discută împreună cu acesta realizarea planului de acțiune, stabilește obiectivele pentru anul următor, evaluează competențele sale, identifică nevoile de formare și află dorințele salariatului de evoluție în carieră. Ulterior, superiorul ierarhic (N+2) validează în aplicația informatică dedicată acestei proceduri evaluarea efectuată de superiorul direct (N+1), putând insera la rândul său eventualele remarci și comentarii proprii. În tot cursul procedurii de evaluare, salariatul are de asemenea posibilitatea de a introduce/insera propriile remarci și comentarii, iar la final are posibilitatea de a contesta rezultatul evaluării în fața unei Comisii mixte, formată din 2 reprezentanți ai Băncii (alții decât cei implicați în evaluare) și un reprezentant al Sindicatului. Împotriva Hotărârii Comisiei de rezolvare a contestațiilor, salariatul nemulțumit se poate adresa Directorului Executiv Resurse Umane. Procedura internă de evaluare profesională a salariaților nu este una publică (principiul transparenței referindu-se la faptul că desfășurarea întregii proceduri de evaluare se desfășoară împreună cu salariatul, acesta având acces neîngrădit, transparent, la toate etapele procesului de evaluare), astfel încât rezultatele evaluării, precum și eventualele comentarii și remarci sunt accesibile/cunoscute exclusiv salariatului evaluat (nefiind publice și accesibile celorlalți salariați din cadrul unității), evaluatorului (N+1), superiorului ierarhic (N+2) și salariaților responsabili cu gestiunea carierei din Departamentul Resurse Umane, cu excepția situației în care rezultatul evaluării este contestat, urmând a fi analizat/verificat și de membrii Comisiei de rezolvare a contestațiilor.

**10.** Reclamatul arată că procedura de evaluare internă este una generală, aplicabilă tuturor salariaților subscrisei, iar criteriile/obiectivele operaționale analizate cu ocazia evaluării sunt cât se poate de obiective și sunt aceleași pentru toți salariații ce ocupă o anumită funcție/post din cadrul Băncii, iar nu unele individualizate/dedicate fiecărui salariat în parte. În speță, evaluarea rezultatelor profesionale ale petentului în anul 2017 a respectat atât principiile mai sus-arătate, cât și procedura de evaluare, rezultatul final acordat de superiorul ierarhic direct (N+1) fiind ulterior reconfirmat, cu ocazia soluționării contestației formulate de petent, inclusiv de cei 4 membri ai Comisiei de rezolvare a contestațiilor la evaluare.

Ulterior comunicării Deciziei nr.4/15.03.2018, prin care a fost respinsă contestația petentului împotriva calificativelor acordate de superiorul ierarhic (N+1) și s-a recomandat o reevaluare a rezultatelor acestuia după o perioadă de 6 luni, precum și efectuarea unor cursuri de formare profesională în domeniul comercial și al dezvoltării abilităților de comunicare, petentul nu a mai contestat-o în fața Directorului Executiv Resurse Umane conform procedurii interne, asumându-și în acest fel rezultatul evaluării. Mai mult, având în vedere că rezultatul evaluării profesionale a salariaților reprezintă din punct de vedere juridic o măsură unilaterală a angajatorului în legătură cu executarea contractului individual de muncă, calea legală pentru

contestarea acesteia de către salariatul nemulțumit nu poate fi decât cea prevăzută de dispozițiile art. 211 lit.a) din Legea 62/2011.

**11.** Referitor la acuzațiile petentului referitoare la faptul că reclamata, prin refuzul sau întârzierea de a-i răspunde acestuia unor solicitări/plângeri formulate pe e-mail la 01.03.2017, 18.09.2017 și respectiv 28.11.2017, ar fi ;,tergiversat și tolerat un comportament ostil și amenințător al managementului local", aceasta invocă tardivitatea sesizării CNCD de către petent în legătură cu pretensele acțiuni sau inacțiuni ale BRD ce exced termenului de 1 an reglementat de dispozițiile art.20 alin.1 din OG 137/2000.

**12.** În ceea ce privește sesizările transmise de petent pe adresa internă opiniamea@brd.ro, reclamata arată că demersurile sale au constat atât în răspunsuri/clarificări scrise adresate salariatului, precum și în facilitarea dialogului acestuia cu HRBP-ul coordonator (Human Resources Business Partener) sau chiar a unor întâlniri de clarificare (inclusiv video - confcall) cu reprezentanți ai Departamentului Resurse Umane și cu manageri din Centrală, inclusiv cu Directorul General Adjunct al Băncii, tocmai în încercarea de a media, aplană și preîntâmpina pe viitor apariția unor comportamente improprii și dăunătoare unui climat normal de lucru.

**13.** În ceea ce privește acuzațiile petentului în legătură cu o pretinsă încălcare de către reclamată a dispozițiilor art.16 alin.4 din CCM, aceasta solicită să fie respinse ca nefondate, deoarece, potrivit art.133 alin. 1 lit.a) din Legea 62/2011, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate și nu doar față de petent, iar pe de altă parte, pentru orice nerespectare a clauzelor unui contract colectiv de muncă, partea interesată se poate adresa instanței de judecată în temeiul și termenul prevăzut de dispozițiile art.268 alin. 1 iit.e) din Codul muncii, drept neexercitat până la data prezentei de către petent.

La data de 02.02.2018, petentul s-a adresat HRBP-local pentru a-i solicita ca, în situația în care în cadrul Regiunii Constanța se va înființa un post de Expert EUNAT, să i se comunice și lui acest lucru. Petentului i s-a explicat cu această ocazie faptul că, pentru postul de Expert EUNAT din cadrul Regiunii Constanța, selecția candidaților a început și s-a finalizat deja în ultimul trimestru al anului trecut, fiind avute în vedere solicitările deja exprimate de salariați pentru mobilitate funcțională și/sau geografică (petentul nemanifestându-și niciodată până atunci dorința de mobilitate funcțională pentru un post de front-office, astfel cum este cel de Expert EUNAT), experiența profesională în gestionarea dosarelor aferente fondurilor europene, inclusiv în vânzări, evaluarea activității profesionale, toate coroborate cu responsabilitățile postului de Expert EUNAT.

**14.** Motivul pentru care acest post nu a fost postat pe intranet-ul Băncii, a fost legat exclusiv de dorința angajatorului de ocupare cu maxima celeritate a acestor posturi, tocmai pentru a fi realizate obiectivele comerciale pe care Banca și le-a propus la înființarea lor, iar toți candidații selectați au susținut în prealabil o serie de interviuri, inclusiv cu Directorul General Adjunct al Băncii, coordonator al structurii de business EUNAT.

**15.** Prin adresa nr.3637/08.06.2018, reclamatul Sindicatul Impact al Salariaților BRD depune întâmpinare în care invocă excepția lipsei de competență a CNCD, în speță fiind prezentat un conflict de muncă între salariat și angajator precum și excepția lipsei de obiect, motivat de faptul că petentul nu motivează în fapt și în drept petiția și nu arată dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere.

Pe fondul cauzei, reclamatul consideră petiția neîntemeiată și nedovedită. Petentul nu este membru de sindicat iar cele reclamate față de sindicat nu sunt reale. Încălcarea unor clauze

ale contractului colectiv de muncă constituie un litigiu de muncă ce poate fi soluționat doar de către instanțele competente iar în ceea ce privește mesajul defăimător primit de petent de la vice-președintele sindicatului, acesta a făcut obiectul dosarului CNCD nr.494/2017, clasat prin renunțarea expresă la soluționarea plângerii de către petent, hotărârea nefiind atacată la instanța de contencios administrativ.

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

**16.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

**17.** Având în vedere documentația analizată și suținerile părților, Colegiul director constată următoarele:

Articolul 20 din O.G 137/2000 prevede:

„(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

Față de acest aspect, materializat prin invocarea excepției de tardivitate de către reclamata

BRD, CNCD va admite această excepție în ceea ce privește solicitarea din data de 01.03.2017 prin care petentul susține că un superior N+2 i-a cerut să semneze un angajament scris de a părăsi banca, dacă intervin viitoare probleme de conformitate pentru bancă în relația cu un potențial client. Raportat la data de 01.03.2017, data de introducere a petiției la CNCD a depășit termenul de prescripție de un an, fiind înregistrată la data de 20.04.2018.

În ceea ce privește mesaj defăimător recepționat pe mail de la Vicepreședintele Sindicatului Impact Constanta la data de 18.09.2017, CNCD constată că acest aspect a făcut obiectul unei petiții anterioare către CNCD – dosar nr. 494/2017 - clasat prin renunțarea expresă la soluționarea plângerii de către petent, Hotărârea CNCD nr.6/10.01.2018 nefiind atacată la instanța de contencios administrativ. În consecință, CNCD admite lipsa de obiect față de acest capăt de cerere.

**18.** Referitor la capătul de cerere privind Decizia nr.4/15.03.2018, prin care a fost respinsă contestația petentului împotriva calificativelor acordate de superiorul ierarhic (N+1) și s-a recomandat o reevaluare a rezultatelor acestuia după o perioadă de 6 luni, precum și efectuarea unor cursuri de formare profesională în domeniul comercial și al dezvoltării abilităților de comunicare, CNCD constată că petentul nu a contestat această Decizie în fața Directorului Executiv Resurse Umane conform procedurii interne, asumându-și astfel rezultatul evaluării. Având în vedere că rezultatul evaluării profesionale a salariaților reprezintă din punct de vedere juridic o măsură unilaterală a angajatorului în legătură cu executarea contractului individual de muncă, calea legală pentru contestarea acesteia de către salariatul nemulțumit nu poate fi decât cea prevăzută de dispozițiile art. 211 lit. a) din Legea 62/2011 care prevede:

„ Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;”

Față de acest aspect, CNCD constată neincidenta dispozițiilor O.G 137/2000, competența aparținând instanțelor de judecată.

**19.** În ceea ce privește excepția de necompetență privind interpretarea și aplicarea legii, CNCD va respinge această excepție întrucât aspectele reclamate cu privire la nerespectarea drepturilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă și Contractul Individual de Muncă, chiar dacă reprezintă în esență un conflict de muncă, pot reprezenta un posibil tratament discriminatoriu ce are la bază calitatea de salariat a petentului și exercitarea drepturilor acestuia raportat la circumstanța specială a exercitării dreptului de a se înscrie în vederea ocupării unui post de Expert Eumat în cadrul BRD Constanța.

Astfel, CNCD reține faptul că, potrivit art.133 alin. 1 lit. a) din Legea 62/2011 a dialogului social, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate. Totodată, art 16 (4) din Contractul Colectiv de Muncă prevede obligativitatea angajatorului de a comunica posturile disponibile cu cel puțin 7 zile lucrătoare înainte de data organizării concursului de ocupare a unui post.

Atât prin răspunsul comunicat petentului pe email în data de 18.05.2018 cât și în punctul de vedere depus de reclamata BRD cu adresa nr. 3384/04.06.2018, este recunoscut faptul că postul de Expert Eumat în cadrul BRD Constanța nu a fost postat pe intranet-ul Băncii, din dorința angajatorului de ocupare cu maximă celeritate a acestor poziții, în scopul realizării obiectivelor comerciale pe care Banca și le-a propus la înființarea lor.

Art. 1 alin.2 lit e) pct (i) din O.G 137/2000 prevede: „Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare”.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepție de tardivitate în ceea ce privește solicitarea din data de 01.03.2017 prin care petentul susține că un superior N+2 i-a cerut să semneze un angajament scris de a părăsi banca, dacă intervin viitoare probleme de conformitate pentru bancă în relația cu un potențial client dat fiind că, raportat la data de 01.03.2017, data de introducere a petiției la CNCD a depășit termenul de prescripție de un an, fiind înregistrată la data de 20.04.2018.
2. Se admite excepția lipsei de obiect în ceea ce privește mesajul defăimător recepționat pe mail de la Vicepreședintele Sindicatului Impact Constanța la data de 18.09.2017, acest aspect făcând obiectul unei petiții anterioare adresate CNCD – dosar nr. 494/2017 - clasat prin renunțarea expresă la soluționarea plângerii de către petent.
3. Se respinge excepția de necompetență privind interpretarea și aplicarea legii, întrucât aspectele reclamate cu privire la nerespectarea drepturilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă și Contractul Individual de Muncă pot reprezenta un posibil tratament discriminatoriu ce are la bază calitatea de salariat a petentului și exercitarea drepturilor acestuia raportat la circumstanța specială a exercitării dreptului de a se înscrie în vederea ocupării unui post de Expert Eumat în cadrul BRD Constanța.
4. Referitor la capătul de cerere privind Decizia nr.4/15.03.2018, prin care a fost respinsă contestația petentului împotriva calificativelor acordate de superiorul ierarhic, CNCD constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).
5. Referitor la sesizarea privind omisiunea angajatorului de a respecta procedura publicității postului de Expert Eumat, CNCD constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptă).
6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
  - a) .....
  - b). BRD Groupe Societe Generale SA, București, B dul Ion Mihalache, nr. 1\*7, sector 1.
  - c). Sindicatul Impact al Salariaților BRD, Iași, Str. Sipotel, nr. 28, jud. Iași.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind

prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

**Data redactării: 13.11.2019**

**Redactată și motivată: L.G. și M.M**

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