



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 319 Din 29.06.2023

Dosar nr.: 943/2022

Petiția nr.: 9358/28.12.2022

Petentă:

Reclamat: Blue Point Telecom SRL

Obiect.: Petenta reclamă posibile fapte de discriminare/hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Blue Point Telecom SRL- București, Șoseaua Olteniței, nr.87-99,

II. Procedura de citare

3. Prin adresa nr. 419/18.01.2023, (filele 12-13 la dosar) s-a realizat citarea părților cu termen de audiere în data de 28.02.2023. Petenta nu a fost prezentă la ședința de audieri. Partea reclamată a fost prezentă la ședința de audieri.

4. În data de 10.02.2023 i-a fost transmisă petentei citația și prin e-mail (fila 15 la dosar), deoarece aceasta nu a ridicat-o de la oficiul postal, plicul cu documentul menționat întorcându-se la sediul nostru (fila 14 la dosar).

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 1597/28.02.2023 partea reclamată transmite punct de vedere și înscrisuri probatoare (fila 16-29 la dosar).

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 124/09.01.2023 se transmite petentului punctele de vedere transmis de părțile reclamate (fila 39 la dosar).

7. Prin adresa nr. 1872/07.03.2023, a fost comunicat către petentă punctul de vedere formulat de partea reclamată. (fila 38 la dosar)

8. În data de 24.03.2023 i-a fost transmis petentei punctul de vedere formulat de partea reclamată, și prin e-mail (fila 55 la dosar), deoarece aceasta nu a ridicat corespondența de la oficiul postal, plicul cu documentul menționat întorcându-se la sediul nostru (fila 54 la dosar).

9. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Susținerea petentei

10. Prin adresa nr. 9358/28.12.2022 petenta reclamă posibile fapte de discriminare/hărțuire la locul de muncă.

11. Petenta, angajată în perioadă de probă 3 luni la Blue Point SRL, deși precizează că din prima zi de angajare toți colegii au fost prietenoși cu ea, că era laudată chiar și pentru o vânzare, că ulterior a fost mutată în backoffice așa cum aceasta și-a dorit, având parte de un superior foarte bun care a ajutat-o foarte mult din punct de vedere profesional, aceasta susține că nu a semnat un act adițional atunci când a fost mutată în departamentul de backoffice, deși a solicitat de nenumărate ori acest aspect superiorilor.

12. Petenta mai precizează faptul că poziția superiorului din departamentul backoffice a fost preluată de o altă persoană, respectiv care, după cum susține petenta, nu era mulțumită de îndeplinirea atribuțiilor de serviciu ale acesteia, reproșându-i că „frecă menta/nu face nimic/nu faci legături logice”, repartizându-i doar taskuri nesemnificative.

13. Petenta mai susține că o colegă i-a povestit despre nemulțumirile Laurei referitoare la îndeplinirea deficitară a taskurilor care îi erau atribuite petentei. Din acest motiv, petenta susține că a solicitat o discuție cu managera, dar a obținut doar 5 minute de discuție cu aceasta. Petenta susține că managera i-a spus să nu mai asculte ce spun colegii, că momentan nu știe ce să creadă despre ea (petenta era în perioada de probă), și că are obligația să câștige încrederea colegilor pentru a i se oferi de lucru.

14. Petenta mai face referire în petiție la o altă situație care a avut loc în data de 23.12.2022, arătând că superiorul său, , s-a enervat pe ea pentru că i-a solicitat ajutorul în realizarea unor taskuri, nu a mai lăsat-o să le lucreze și i-a adresat următoarele cuvinte; *„Taci, nu mai face nimic, stai acolo cuminte și uita-te la ecran și să nu te mai aud că mai zici”*. Petenta susține că i-a comunicat managerei de departament acest aspect, managera obligând-o pe sa-i dea de lucru, petentei.

15. Totodată, petenta mai precizează că în noaptea dintre 26-27.12.2022 a făcut febră și s-a simțit rău, anunțând managera de departament despre faptul că nu se va prezenta la serviciu, și că va merge la medic. În acest sens, petenta a depus la dosar (fila 9-11) conversația pe Whatsapp cu managera, pe care aceasta o consideră un abuz, respectiv, *„Pls să iei pastile și până mâine să te pui pe picioare/Rugămintea mare, iei pastile și te aștept la birou, după ce mai scade febra/Și eu sunt răcită, dar mă tratez/ Înțeleg că esti răcită, dar cu atâtea medicale în backoffice eu nu pot să mă bazez /luna aceasta este deja al doilea medical/ Nici eu nu mi am dorit să am un agent care apelează la un medical pentru o răceală.CZ este la fel de răcită și știe că am nevoie de ea și este la birou/ Nu vreau să înțelegi că sănătatea nu este o prioritate, din contră, trebuie să avem grijă de noi, mai ales când ști că a doua zi ai muncă”*

16. Petenta precizează că a avut și un apel telefonic de la manageră, care i-a reproșat tonul vocii nu indică ar fi răcită, din acest motiv a început o discuție contradictorie, la un moment dat prietenul petentei intervenind în discuția telefonică și i-a spunându-i managerei că medicul a stabilit concediul medical și este dreptul legal al petentei.

17. Petenta mai precizează de asemenea că nu poate dovedi abuzurile și hărțuirea la adresa sa, deoarece au fost discuții față în față atât cu colegii cât și cu superiorii. Petenta mai solicită CNCD să verifice natura legală a companiei BLUEPOINT SRL, deoarece în opinia petentei aceștia împiedică dreptul angajatului la concediul medical prin tehnici de manipulare indirecte.

Sușinerile reclamatei

18. Prin adresa cu nr. 1597/28.02.2023, reclamata precizează următoarele aspecte:

- Petenta a fost angajata BLUEPOINT SRL începând cu data de 04 octombrie 2022, cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.
- În data de 03.01.2023 petenta a solicitat încetarea contractului de muncă (fila 22 la dosar).
- Reclamata susține că sesizarea transmisă CNCD de către petentă nu conține nicio descriere a unor acte sau fapte de discriminare/hărțuire în sensul OG 137/2000, ci aceasta arată pe larg cum a perceput colegii și mediul de lucru de-a lungul celor 3 luni în care a fost angajată, precum și modul în care această percepție a fost influențată de rezultatele muncii proprii și de colaborarea cu alți angajați, respectiv, *„lumea a părut incredibil de prietenoasă/am fost lăudată pentru o singură vânzare/ managera mea a considerat că sunt o persoană care poate/ mi-a propus să mă transfer lucruri care m-au făcut extrem de fericită/am făcut și câte o greșelă unde reacția lui a fost surprinzător de bună/ am fost învățată să duc taskurile respective la bun sfârșit/ nimeni nu mă învățasem ce fac în alte situații, lucruri care a dus la greșeli...la neîncredere...asta a dus...la situația în care eu să nu mai primesc de lucru...decât taskuri ne semnificative”*.
- Reclamata susține că petenta recunoaște implicit că a primit task-urile mai simple ca urmare a faptului că a săvârșit greșeli în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- Reclamata susține că în urma verificărilor efectuate în organizație, nu s-au identificat informații potrivit cărora petenta să fi fost ținta unor atacuri din partea colegilor sau superiorilor ierarhici. Niciuna dintre celelalte persoane aflate în relații de serviciu cu doamna nu au formulat vreodată reclamații la adresa acesteia, de altfel nici petenta nu a formulat vreodată reclamații împotriva acesteia sau împotriva altor colegi sau superiori ierarhici.
- Referitor la faptul că petenta reclamă că i s-ar fi încălcat dreptul la liberă exprimare pe motiv că unii colegi nu ar fi dorit să poarte cu ea discuții personale, reclamata susține că acest aspect nu poate constitui o faptă de discriminare/hărțuire imputabilă reclamatei.
- Referitor la concediul medical al petentei, reclamata precizează că petentei nu i-a fost încălcat sau restricționat dreptul la concediu medical, acesta fiind acordat în mod legal și după la dosar de către petentă. Reclamata a depus la dosar (fila 24-29 la dosar) toți fluturașii de plată emiși de societate către petentă cu toate drepturile salariale plătite, pe perioada cât petenta a fost angajată.
- Concluzionând, reclamata arată că toate probele prezentate atât de petentă, cât și de partea reclamată conduc la concluzia că în prezenta speță nu există nici un act discriminatoriu sau act de hărțuire săvârșit de societatea reclamată.

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

19. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:



- **Art. 1 Statul român:** "(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)"

- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (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."

- **Art. 15 Universalitatea:** „(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile."

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** „(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)"

- **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."

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – 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.”

Principiile de analiză

20. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. 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”.*

21. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

22. 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 fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

23. În fapt, se reține că petenta sesizează Colegiul cu privire la posibile situații generatoare de abuzuri și acte de discriminare/hărțuire la locul de muncă exercitate asupra sa de către colegi și ierarhicii superiori.

24. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

25. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”.

26. Potrivit O.G. 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. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare*, *hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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”.

27. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

28. Colegiul director reține, din susținerile petentei, privind posibila acuzație de hărțuire la locul de muncă din partea angajatorului, o serie de acțiuni precum:

- conversațiile dintre petentă și manageră pe Whatsapp
- situația expusă de către petentă cu privire la atitudinea d-nei
- apelul telefonic la care a făcut referire petenta dintre aceasta și manageră, vis a vis de concediul medical

29. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că părțile reclamate își justifică acțiunile legate de petentă susținând

- că alegațiile petentei sunt neîntemeiate, nu au fost probate, nu a făcut referire la nici un criteriu de discriminare raportat la OG 137/2000.
- Petenta a fost tratată cu respect și demnitate de către colegi și superiori, în derularea raporturilor de muncă.

30. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire și reține că, potrivit susținerilor petentei, presupusa faptă de hărțuire, în lipsa unui criteriu de natura celor prevăzute de art. 5 alin. 2 din Codul muncii (*respectiv, sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală*), în prezenta cauză, Colegiul director nu poate reține o discriminare în sensul dispoziției legale menționate.

31. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să fie identificat și să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

36. Prin raportare la cele menționate mai sus, Colegiul director reține faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor 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. (CtEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

37. Raportat la faptele descrise de către petentă, Colegiul director constată că în sesizarea supusă judecării Consiliului, nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, 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. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, 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.

38. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: *„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”*. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade

obligăția de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine.

39. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capetele de cerere ale petentei (lipsă probe de discriminare).

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1.Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată (lipsă criteriu) și nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare.

2.O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ*** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

GRAMA HORIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru



RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Data redactării: 30.06.2023

Redactat și motivat de RCV/VNC

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.