



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 409 din 23.08.2023

Dosar nr: 623/ 2021

Petiția nr: 5654/27.07.2021

Petent:

Reclamați: Societatea Dafora SA(în continuare R1), Societatea Daflog SRL(în continuare R2), (în continuare R3)

Obiect: petentul se consideră discriminat având în vedere că i s-a solicitat să se vaccineze pentru a putea pleca la muncă în Israel.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Societatea Dafora SA cu sediul în Mediaș, Str. Garii nr. 17, Jud. Sibiu
3. Societatea Daflog SRL cu sediul în Mediaș, Str. Garii nr. 17, Jud. Sibiu
4. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Daflog SRL cu sediul în Mediaș, Str. Garii nr. 17, Jud. Sibiu

II. Procedura de citare a părților

5. În temeiul art. 20 alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.
6. Prin adresa nr. 5654/31.08.2021 a fost citat petentul, iar prin adresele nr. 6498/31.08.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/completări la petiție/ note scrise, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 11-14 la dosar).
7. Petentul a transmis la dosar probe în completare la petiție (probe) cu adresa nr. 6839/14.09.2021 (filele 15-20 la dosar).



9. Completarea la petiție a fost comunicată părților reclamate la data de 23.09.2021, acordându-se acestora un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (filele 21-23 la dosar).

10. Partea reclamată Societatea Daflog SRL a comunicat un punct de vedere la dosar la data de 08.10.2021 (filele 24-26 la dosar).

11. Partea reclamată Societatea Dafora SA a comunicat un punct de vedere la dosar la data de 08.10.2021 (filele 28-31 la dosar).

12. Punctele de vedere ale părților reclamate au fost comunicate petentului prin adresa înregistrată cu nr. 8725/18.11.2021, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 32 la dosar).

13. Petentul a transmis concluzii scrise la data de 08.12.2021 însoțite de alte înscrisuri (filele 33-46 la dosar).

14. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

15. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând următoarele:

15.1 Petentul este angajat al societății reclamate R1 în funcția de sudor, fiind detașat la data de 11.12.2020 de la angajatorul de bază la societatea reclamată R2, conform deciziei de detașare nr. 1032/248/D/02.12.2020. Decizia de detașare nu a fost contestată în termenul legal deoarece nu au existat motive întemeiate, petentul considerând că decizia era obligatorie fiind pe perioada contractuală încheiată cu societatea.

15.2 Angajatorul R1 se află în procedura insolvenței și nu desfășoară activitate în afara țării. Conform protocolului de detașare încheiat între cele două companii la data de 02.12.2020, petentul a fost detașat la societatea reclamată R2(perioada 11.12.2020 – 17.06.2021) în vederea prestării de activitate pe teritoriul statului Israel, la locația contractată de angajator.

15.2 În perioada 24.06-12.07.2021 petentului i s-a pus în vedere, de către ambele societăți, prin persoana desemnată în calitate de specialist al serviciului resurse umane, atât prin informare verbală, apeluri telefonice și informare scrisă, să efectueze vaccinul anticovid. Petentului i s-a comunicat că, în caz contrar, acesta nu va mai fi primit la muncă la sonda 6 Meged-Israel, i se va interzice deplasarea în interes de serviciu și va fi obligat la plata sumei de 3.000 USD la care se vor adăuga toate cheltuielile datorate de companie din cauza lipsei de sudor la schimb, în Israel.

16. Petentul consideră că aceste acte ale angajatorului constituie acte de discriminare asupra sa având în vedere faptul că la nivel național și internațional nu există nicio lege care să impună obligativitatea vaccinării.

17. Petentul apreciază că faptele au fost săvârșite cu intenție în vederea discriminării sale în raport de următoarele argumente:

- contractul de muncă reglementează sfera drepturilor și a obligațiilor în ceea ce privește strict raportul de muncă într-un interval oral dat iar actul vaccinării presupune o decizie ce depășește actul limitat al muncii și care intercalează cu viața privată și drepturile fundamentale ale omului, fapt ce nu este permis;

- relația contractuală definește clar sfera obligațiilor petentului în companie, condiționarea raportului de muncă de efectuarea unui vaccin fiind inoportună, discriminatorie și încalcă flagrant legislația muncii.



- prin impunerea actului de vaccinare în orice mod și condiționarea acestui act medical în actul muncii este o încălcare flagrantă a dreptului la informare al petentului, prevăzut atât de legislația internațională cât și de prevederile interne privind securitatea și sănătatea în muncă, petentul având dreptul să fie informat de măsurile pe care angajatorul le ia pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv prin activitățile de prevenire a riscurilor profesionale. Se apreciază că în contextul analizei factorilor de risc la locul de muncă, situația de risc pandemic se cere amplu și judicios analizată și aplicată în conformitate cu respectarea drepturilor de salariat, precum și cu normele legislative în vigoare;

- nu s-a solicitat și nu i s-a prezentat petentului o informare a medicului de medicina muncii asupra oportunităților cerinței de vaccinare deși este obligatorie consultarea și obținerea punctului de vedere informat al medicului de medicina muncii în condițiile în care cerința privește un act medical (vaccinarea) ce excede gradului de pregătire al managerilor societăților reclamate;

- vaccinurile aflate în distribuție pe teritoriul României sunt în perioada de testare, toate aceste tipuri de vaccinuri urmând să primească aprobarea prealabilă din partea Agenției Europene de Medicamente la finele anului, astfel încât manifestarea unui real sentiment de insecuritate în raport cu această procedură este justificată din partea petentului, refuzul acestei proceduri fiind unul corect și rațional;

18. Petentul consideră că prin impunerea actului de vaccinare, conducerea companiilor realizează un act de discriminare împărțind salariații în vaccinați și nevaccinați, creând la locul de muncă un fals conflict între salariați, fapt ce încalcă flagrant drepturile petentului decurgând din contractul de muncă dar și cele garantate de Constituție și de CEDO.

19. În continuarea expunerii, petentul arată că în lipsa unor reglementări clare și unitare pornind de la baza obligatorie a existenței unei legi care să fundamenteze vaccinarea obligatorie, stimularea sau încurajarea vaccinării de către angajator rămâne discriminatorie. Se apreciază că pentru obligativitatea vaccinării trebuie să existe o legislație în acest sens iar pentru stimulare ar trebui să existe reglementări astfel încât angajatorul care ar dori să ofere anumite avantaje angajaților vaccinați, să fie acoperiți legal.

20. În concluzie, petentul solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată și solicită să se constate existența unei discriminări în această speță.

21. În concluziile scrise depuse de petent la dosar, acesta reiterează cele expuse anterior în petiție și menționează următoarele:

- solicită să îi fie respectate obligațiile bănești așa cum acestea sunt cuprinse în declarația angajament avută cu societatea și semnată voluntar la data de 16.11.2020.

- se menționează condițiile contractuale și condițiile angajării pe teritoriul statului Israel, inclusiv obligația companiei române de a plăti la o garanție bancară la autoritatea de imigrare, datorarea taxelor, plata asigurărilor de sănătate și participarea la asigurările de cazare.

- se menționează condițiile de izolare și carantină la care a fost supus petentul la sosirea în Israel, în perioada 11.12.-24.12.2020, acesta solicitând companiei despăgubiri pentru timpul pierdut/neplătit și stresul generat în carantină.

- detașarea petentului a încetat la data de 18.06.2021, acesta considerând că a fost șicanat printr-o înțelegere între conducerea celor două companii.

- punctele de vedere ale părților reclamate expun o povestire neadevărată și inventată de conducerea celor două companii, sens în care petentul solicită efectuarea unei expertize contabile cu privire la drepturile bănești cuvenite.



22. Petentul apreciază că angajatorul nu și-a respectat obligațiile față de el, că i-a fost îngădit dreptul la muncă deoarece nu i s-au plătit cheltuielile efectuate cu carantina și nici salariul pentru 182 de ore lucrate lunar stabilite conform documentelor depuse pentru obținerea permisului de muncă pe teritoriul statului Israel și nici compensațiile suplimentare pentru orele lucrate în plus, conform codului muncii din Israel.

23. În susținerea celor menționate în petiție, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri, în fotocopie: contractul individual de muncă, printscreen al mesajelor primite din partea companiei angajatoare referitor la deplasare, bilet de zbor, permis de intrare pentru muncă, permis de muncă, comunicare pentru prezentarea la schimb (filele 3-9 la dosar), declarația privind specificul muncii, adresa ITM Sibiu, citație, printscreen referitor la condițiile de intrare în Israel, articole referitor la vaccinarea Covid (filele 49-60 la dosar).

Susținerile părților reclamate

Susținerile părții reclamate Societatea Daflog SRL(în continuare R2)

24. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care, față de motivul de discriminare invocat în petiție, arată următoarele:

24.1 Petentul a fost detașat de la societatea R1 la societatea R2 de la sfârșitul anului 2020 și până în luna iunie 2021, comunicarea cu petentul nefiind realizată cu un reprezentant al societății R2 ci cu un reprezentant al societății angajatoare.

24.2 Petentul nu este angajatul societății R2 și nu există o obligație în sarcina acestei companii de preluare prin detașare a acestuia.

24.3 Societatea R2 nu a formulat o cerință în sensul ca salariații pe care urmează să îi preia prin detașare de la R1 să fie vaccinați împotriva Covid-19 și, prin urmare, consideră că nu poate fi acuzată de discriminarea petentului la locul de muncă.

25. Se arată că prestarea muncii pe teritoriul statului Israel este supusă reglementărilor și regulilor impuse pe plan local, cu precizarea că restricțiile pentru prevenirea răspândirii Covid-19 și măsurile de protecție sunt foarte stricte și sunt supuse schimbării de la o zi la alta. În Israel vaccinarea este foarte importantă, cea mai mare parte a populației s-a vaccinat, iar statul israelian a implementat restricții pentru cei nevaccinați astfel încât persoana nevaccinată nu are acces în instituții, magazine, restaurant etc, intrarea nerestricționată în instituții, magazine, restaurante etc. fiind permisă doar celor care posedă Certificat digital (verde) care atestă vaccinarea sau trecerea prin boală.

26. Reclamata apreciază că există incertitudini majore cu privire la desfășurarea în bune condiții a activității unui imigrant nevaccinat, în condițiile în care există situații în care acesta ar trebui să se deplaseze la anumite instituții ca de exemplu la Ministerul privind absorbția imigranților, accesul în instituții fiind permis doar în baza Certificatului digital privind Covid-19. La fel și pentru accesul salariatului în clădirile de birouri în care funcționează firma de asigurare sau cea în care își desfășoară activitatea avocații care lucrează din domeniul imigrărilor, este necesar de asemenea prezentarea Certificatului digital privind Covid-19. Ca o dovadă a faptului că reglementările în Israel privind prevenirea răspândirii Covid - 19 sunt foarte stricte, în prezent în această țară se emite Certificat digital/verde doar persoanelor care au primit 3 doze de vaccin.

27. Se arată că trimiterea unui angajat nevaccinat în Israel este supusă și unor restricții suplimentare, inclusiv cheltuieli suplimentare cu carantinarea persoanei respective (cazare și masă). Carantinarea se poate realiza într-una din următoarele modalități:



- la un hotel desemnat de autoritățile israeliene cu plata hotelului și a meselor sau într-un apartament închiriat doar pentru salariatul respectiv asigurarea hranei, a medicamentelor și orice alte nevoi ale acestuia, cu precizarea că, practica în Israel este ca aceste contracte de închiriere să se încheie pe o durată de minim de 6 luni.

- pe perioada carantinării salariatului trebuie să i se plătească salariul fără să presteze efectiv o muncă.

28. Reclamata apreciază că este contraproductiv să se închirieze câte o locuință separată pentru fiecare persoană nevaccinată, aceasta însemnând că, pe lângă restul formației de foraj, firma care face aprovizionarea trebuie să petreacă o jumătate de zi doar ca să livreze produsele la toate locațiile, costurile fiind pe măsură. În acest sens, trimiterea în Israel a unei persoane care nu poate să realizeze toate formalitățile care pot fi necesare pentru desfășurarea muncii, ar fi costisitoare și de prisos. În acest context, deciziile luate în cadrul societății converg înspre maximizarea profitului și limitarea cheltuielilor societății.

29. Partea reclamată arată că în perioada iulie și până în prezent, petentul și-a desfășurat activitatea la locul său de muncă obișnuit, respectiv la sondele Dafora SA și precizează că nu s-a realizat niciun demers de reținere a unor sume de bani de la petent în perioada în care acesta a fost detașat la societatea Daflog SRL.

30. În concluzie, reclamata solicită să se constate că petiție este neîntemeiată și se solicită respingerea petiției.

31. Partea reclamată a depus la dosar următoarele înscrisuri în susținerea celor menționate în punctul său de vedere: articole din presă privind certificatul digital Covid (presa română și presa israeliană).

Susținerile părții reclamate Societatea Dafora SA SRL(în continuare R1)

32. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, prin care, precizează următoarele:

32.1 Ca aspecte preliminare, reclamata menționează faptul că societatea reclamată R1 se afla în procedura insolventei, fiind desemnat administrator judiciar CITER Filiala Cluj SPRL iar la data prezentei cereri societatea se găsește în reorganizare judiciară, conducerea activității fiind realizată de administratorul special, sub supravegherea administratorului judiciar. Planul de reorganizare a activității societății R1 a fost confirmat prin Sentința nr.250/C pronunțată în data de 30.03.2017 rămasă definitivă iar societatea își continuă activitatea curentă, cu respectarea Planului de reorganizare a activității.

32.2 Societatea R1 este angajatorul de bază al petentului care nu desfășoară activitate în afara României și nici nu a desfășurat activitate în afara României în ultimii 2 ani. Acesta a fost detașat la societatea reclamată R2 la sfârșitul anului 2020, detașarea fiind încetată în luna iunie 2021 și începând cu luna iulie 2021, salariatul și-a desfășurat activitatea la sondele societății angajatoare.

33. Societatea angajatoare l-a chemat pe petent la lucru la sondele din România întrucât nu are sonde în străinătate în acest moment. Petentul a desfășurat activitate în luna iunie - iulie 2021 la sonda 33 MER Vâlcănești și a prezentat un certificat de concediu medical iar din luna septembrie acesta își desfășoară activitatea la sonda 78 Rosetti.

34. Se arată că la sondele R1 s-au luat măsuri de limitare a răspândirii Covid-19, conform cerințelor legale, acestea constând în testarea săptămânală a angajaților de la sondă pe cheltuiala societății în scopul depistării precoce a Covid-19. La sondă se lucrează în cadrul

unei formații de foraj, iar o formație de foraj este compusă în medie din 50 de salariați proprii, la care se adaugă reprezentanții pe locație din partea beneficiarului și a subcontractorilor. Se precizează că salariatul nu a fost discriminat, desfășurându-și activitatea la locul său de muncă obișnuit.

35. În ceea ce privește solicitarea făcută de către angajata reclamatei către petent, reclamata arată că aceasta se grefează pe regulile impuse de Statul Israel pentru intrarea și desfășurarea de muncă pe teritoriul său, nefiind cerințe ale societății. Prestarea muncii pe teritoriul altui stat este supusă reglementărilor și regulilor impuse pe plan local, din statul respectiv, cu precizarea că restricțiile pentru prevenirea răspândirii Covid-19 și măsurile de protecție luate de statul Israel pe teritoriul său sunt foarte stricte și sunt supuse schimbării de la o zi la alta. În Israel vaccinarea este foarte importantă, cea mai mare parte a populației s-a vaccinat, iar statul israelian a implementat restricții pentru cei nevaccinați, aceste restricții împiedicând salariatul să se supună legislației și regulilor aplicabile imigranților, care pot impune în anumite situații deplasarea salariatului la anumite instituții sau în anumite locații, unde intrarea este permisă doar pe baza Certificatului digital (Certificat verde)

În prezent în această țară se emite Certificat verde, care permite intrarea nerestricționată în instituții, magazine, restaurante etc. doar persoanelor care au primit 3 doze de vaccin, în aceste condiții, fiind puțin probabil ca desfășurarea activității unui salariat nevaccinat în Israel să se realizeze în cele mai bune condiții.

36. Reclamata arată că și în legislația națională s-a implementat legislația europeană în domeniul certificatului digital, iar pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de Covid-19, s-au introdus și în România restricții pentru persoanele care nu dețin certificate digitale ale Uniunii Europene privind Covid-19.

37. În continuarea expunerii, reclamata arată că deși trimiterea unui angajat nevaccinat nu este imposibilă, aceasta este supusă unor restricții și cheltuieli suplimentare cu carantinarea persoanei respective (cazare și masă) pentru societatea care îl trimite în străinătate, fiind astfel un raționament de natură economică care impune să nu realizezi cheltuieli suplimentare în cazul în care acestea pot fi evitate și, respectiv, să nu trimiți în străinătate personal care nu poate îndeplini condițiile impuse de statul respectiv și care este posibil să nu poată presta activitatea, generând doar cheltuieli.

38. În concluzie, reclamata apreciază că nu este discriminatorie aplicarea unui raționament strict economic pentru trimiterea salariaților în străinătate, această alegere fiind justificată obiectiv de scopul legitim de a limita cheltuielile, iar metodele de atingere a acestui scop sunt adecvate.

39. Reclamata arată că la nivel de societate, se recomandă vaccinarea, dar fără a impune acest lucru. Iar la sonde lucrează atât salariați vaccinați, cât și nevaccinați.

40. Se precizează faptul că nu s-a realizat niciun demers de reținere a unor sume de bani de la salariatul societății, petentul din prezenta cauză.

41. În concluzie, reclamata solicită să se constate faptul că petiția este neîntemeiată și solicită respingerea petiției.

42. Partea reclamată a depus la dosar următoarele înscrisuri în susținerea celor menționate în punctul său de vedere: articole din presă, pontajul petentului pe luna septembrie 2021.

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența

43. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

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

Art. 2

(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”.

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

Constituția României, revizuită

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.”

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(1) Statul are ca fundament unitatea poporului român și solidaritatea cetățenilor săi. (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.”

Art. 16

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului

„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

Art. 26 - Viața intimă, familială și privată



„(1) Autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată. (2) Persoana fizică are dreptul să dispună de ea însăși, dacă nu încalcă drepturile și libertățile altora, ordinea publică sau bunele moravuri.”

Art. 29 - Libertatea conștiinței

„(1) Libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase nu pot fi îngrădite sub nici o formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă, contrare convingerilor sale.”

Art. 34 - Dreptul la ocrotirea sănătății

„(1) Dreptul la ocrotirea sănătății este garantat. (2) Statul este obligat să ia măsuri pentru asigurarea igienei și a sănătății publice. (3) Organizarea asistenței medicale și a sistemului de asigurări sociale pentru boală, accidente, maternitate și recuperare, controlul exercitării profesiilor medicale și a activităților paramedicale, precum și alte măsuri de protecție a sănătății fizice și mentale a persoanei se stabilesc potrivit legii.”

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.”

V. Principiile de analiză

44. Curtea Constituțională a reținut că principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României nu înseamnă 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 în această situație.

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

46. Principiul egalității nu înseamnă uniformitate așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

47. Suntem în prezența discriminării directe atunci când o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria ”criteriului protejat”.

48. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- 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 are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

49. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.

50. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva 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” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

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

52. În anumite situații legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. Justificare obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. 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 analoage, 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”.

VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

53. **În fapt**, Colegiul director reține că este chemat să se pronunțe asupra unui posibil tratament diferențiat aplicat petentului, ca persoană nevaccinată, prin faptul că la deplasarea acestuia în interes de serviciu, în altă țară, i s-a solicitat să se vaccineze, prezentarea certificatului verde european Covid-19 fiind solicitat pentru participarea petentului la muncă în Israel, având ca și consecință restrângerea unor drepturi și libertăți.

54. În sensul analizei cauzei prezente, se va urmări a se observa dacă măsurile de limitare propuse urmăresc principiul precauției și constituie un echilibru între dimensiunea individuală și cea colectivă a dreptului la sănătate, fiind justificate obiectiv întrucât limitarea anumitor drepturi și libertăți este legală pentru a proteja și asigura sănătatea publică.

Astfel, în analiză se vor avea în vedere:

- Regulamentul (UE) 2021/954 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 iunie 2021 privind cadrul pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatelor interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de Covid-19 (certificatul digital al UE privind Covid) referitor la resortisanții țărilor terțe aflați în situație de ședere legală sau care au reședință legală pe teritoriul statelor membre, pe durata pandemiei de Covid-19 ;

- Prevederile legislative în ceea ce privește facilitarea dreptului la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre UE și cadrul comun instituit pentru eliberarea, verificarea și acceptarea unor certificate interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de Covid-19, respectiv, certificatul digital al UE privind Covid.

55. Astfel, suntem în prezența unui posibil tratament diferențiat între persoanele care posedă certificatul de vaccinare, raportat la persoanele care nu dețin acest certificat, aceștia din urmă fiind tratați mai puțin favorabil, prin limitarea dreptului la viață privată și a anumitor drepturi și facilități.

56. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

57. Pornind de la prevederile art. 53 din Constituția României, Colegiul director va aprecia și dacă există un scop legitim ce impune restrângerea unor drepturi.

58. Criteriul indicat de petent, care a stat la baza presupusului tratament diferențiat, este reprezentat de calitatea de persoană care nu deține dovada/certificatul de vaccinare.

59. Colegiul director analizează dacă persoanele care posedă certificatul de vaccinare Covid-19 se află într-o situație comparabilă cu cei care nu posedă acest certificat, astfel, drept consecință, cei din urmă având accesul interzis la anumite servicii de interes public.

60. Colegiul director va avea în vedere rezultatele cercetărilor științifice de la nivel mondial și național, existente la momentul analizei introducerii acestui certificat, precum cele ale Organizației Mondiale a Sănătății. În acest demers, scopul Colegiului director nu este de a adopta o poziție sau alta între rezultatele cercetărilor științifice, întrucât o astfel de analiză ar depăși competențele legale ale instituției.

61. Astfel, potrivit OMS, instrumentul primordial, sigur și eficient al luptei împotriva pandemiei Covid-19, îl reprezintă accesul echitabil la vaccinuri, din aceste motive OMS sprijină cercetările pentru producția și folosirea vaccinurilor¹.

¹ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines>

62. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) a subliniat că „în comunitatea științifică globală este acceptat în sens larg că, modalitatea cea mai eficientă de a depăși Covid-19 este realizarea peste tot în lume a vaccinării în masă a populației”.

63. Uniunea Europeană consideră programul de vaccinare ca fiind cel mai important instrument în lupta împotriva pandemiei Covid-19: „(a) pandemia Covid-19 provoacă pierderi umane și economice extreme asupra Uniunii Europene și a lumii. Cheia unei soluții de durată la criză constă cu siguranță în dezvoltarea și implementarea unui vaccin eficient și sigur împotriva virusului” – se arată în Strategia privind vaccinurile anti Covid-19 a Comisiei Europene publicate la data de 1 iunie 2020.

64. Pct. (7) din Preambulul Regulamentului (UE) 2021/953 al Parlamentului European și al Consiliului din 14 iunie 2021 privind cadrul pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatelor interoperabile de vaccinare, testare și vindecare de Covid-19 (certificatul digital al UE privind Covid) pentru a facilita libera circulație pe durata pandemiei de Covid-19 arată că persoanele vaccinate sau cele care au trecut prin boală, respectiv testate sunt într-o situație diferită față de cele care nu se înscriu în categoria persoanelor anterior descrise. „Potrivit dovezilor științifice actuale, care continuă să evolueze, se pare că persoanele vaccinate sau care au avut un rezultat negativ recent la un test pentru depistarea Covid-19 și persoanele care s-au vindecat de Covid-19 în ultimele șase luni prezintă un risc redus de infectare a altor persoane cu Sars-CoV-2. Libera circulație a persoanelor care, potrivit unor dovezi științifice solide, nu reprezintă un risc semnificativ pentru sănătatea publică, de exemplu pentru că sunt imune și nu pot transmite Sars-CoV-2, nu ar trebui să fie restricționată, întrucât astfel de restricții nu ar fi necesare pentru realizarea obiectivului de protecție a sănătății publice. În cazul în care situația epidemiologică o permite, libera circulație a unor astfel de persoane nu ar trebui să fie supusă unor restricții suplimentare legate de pandemia Covid-19, precum testarea în contextul călătoriilor pentru depistarea infecției cu Sars-CoV-2 sau carantina ori autoizolarea în contextul călătoriilor, cu excepția cazului în care, pe baza celor mai recente dovezi științifice disponibile și în concordanță cu principiul precauției, astfel de restricții suplimentare sunt necesare și proporționale pentru protecția sănătății publice și sunt nediscriminatorii.”

65. Organizația Mondială a Sănătății și alte instituții globale, în temeiul rezultatelor și a recomandărilor oamenilor de știință, desfășoară o campanie în scopul unei vaccinări cât mai largi a populației, vaccinul fiind considerat singurul instrument adecvat pentru stoparea pandemiei și pentru a limita/atenua efectele negative pe plan social și economic. Inițiativa legislativă se încadrează în acest demers internațional.

66. Pe plan național sunt relevante rapoartele și analizele privind infectarea cu virusul Covid-19, respectiv efectele acestei pandemii realizate și publicate de Institutul Național de Sănătate Publică din România, din care reiese în mod clar și neechivoc faptul că persoanele trecute prin boală și cele vaccinate sunt într-o situație diferită, în comparație cu persoanele nevaccinate și netrecute prin boală².

67. Din analiza datelor mai sus prezentate, Colegiul director constată că cei care sunt posesorii certificatului de vaccinare Covid-19, pentru că au fost vaccinați sau pentru că au trecut prin boală, nu sunt într-o situație similară cu acele persoane care nu îndeplinesc aceste condiții. Astfel, persoanele fizice care sunt protejate ca urmare a vaccinării sau a trecerii prin boală sunt expuse unui grad mult mai redus unei viitoare infectări, probabilitatea

² <http://www.cnscbt.ro/index.php/analiza-cazuri-confirmate-covid19>

de transmitere a bolii este mai mică, și în caz de infectare, există o probabilitate mare ca boala să se manifeste asimptomatic sau să nu prezinte o formă medie sau gravă, care să necesite spitalizare sau îngrijire ATI (se vedea în acest sens, statisticile INSP).

68. Colegiul director precizează că cei care se vaccinează contribuie:

- nu numai la menținerea propriei sănătăți, ci
- și la păstrarea sănătății membrilor comunității restrânse în care trăiesc, a membrilor societății,
- la protecția persoanelor fizice care suferă de afecțiuni medicale grave, reprezentând o categorie vulnerabilă la infectarea cu virusul Sars-CoV-2 din punct de vedere medical, a persoanelor fizice care nu se pot vaccina, pentru că nu au atins vârsta de vaccinare, au contraindicații medicale la vaccinare, respectiv nu dezvoltă anticorpi chiar dacă se vaccinează și, participă la eforturile de eradicare a pandemiei și la ridicarea restricțiilor generate de aceasta.

69. În concluzie Colegiul director constată că tratamentul diferențiat prin introducerea certificatului de vaccinare Covid-19 are loc între persoane fizice care nu se află în situații analoage, comparabile și, ca atare, nu suntem în situația unei discriminări, respectiv în situația încălcării principiului egalității și nediscriminării reglementat de art. 16 din Constituția României.

70. Pentru considerentele de mai sus, Colegiul director constată că nu suntem în prezența unei situații comparabile între persoanele care dețin un certificat de vaccinare Covid-19 și cele care nu dețin acest act.

71. În continuare Colegiul director reiterează că se poate introduce printr-o prevedere legală un tratament diferențiat între persoane care nu se află în situații analoage, dacă există o justificare obiectivă și rezonabilă, iar măsura este una proporțională cu scopul urmărit.

72. Colegiul director apreciază că măsura introducerii certificatului de vaccinare Covid-19 este justificată obiectiv întrucât limitarea anumitor drepturi și libertăți este legală pentru a proteja și asigura sănătatea publică.

73. Colegiul director constată că impunerea certificatului verde dorește atingerea următoarelor obiective:

- protecția sănătății întregii populații;
- eradicarea pandemiei de Covid-19;
- scăderea numărului de decese.

74. De asemenea, în concordanță cu art. 4 alin. (1) din Constituția României, Colegiul director apreciază că solidaritatea impune obligația protecției celor mai vulnerabili, chiar și prin limitarea dreptului la viață privată și a dreptului la muncă.

75. În ierarhia drepturilor și a libertăților fundamentale, protecția dreptului la viață are prioritate în raport cu dreptul la viață privată și dreptul la muncă. Aceste drepturi nu sunt în conflict, ci se află în relație de complementaritate.

76. Măsurile de limitare propuse urmăresc principiul precauției și constituie un echilibru între dimensiunea individuală și cea colectivă a dreptului la sănătate. În lumina datelor și a studiilor științifice, se dovedește siguranța și eficacitatea rezonabilă a vaccinului Covid-19, care nu poate fi numit „experimental”, așa cum a decis și Consiliul de stat din Italia în analiza legii privind obligativitatea cadrelor medicale din Italia de a se vaccina anti Covid-19³.

³ <https://www.lastampa.it/cronaca/2021/10/21/news/si-del-consiglio-di-stato-all-obbligo-vaccinale-per-i-sanitari-dal-1-novembre-green-pass-anche-in-austria-1.40834040/>

77. Curtea de Apel București s-a pronunțat în dosarul nr. 6495/2/2020 prin Sentința civilă nr. 1166/17.11.2020 în sensul în care *"măsurile care limitează drepturile și libertățile fundamentale trebuie să aibă drept scop protejarea sănătății și a siguranței publice"*, condiție îndeplinită în cauză, din moment ce măsurile au fost dispuse în vederea stopării și prevenirii răspândirii la nivel național a virusului Sars-CoV-2.

78. Restrângerea unor drepturi constituționale este admisă atunci când răspunde nevoii de a asigura securitatea juridică a drepturilor și libertăților celorlalți, atât din perspectiva intereselor individuale, cât și a celor naționale sau de grup și a binelui public, fiind și o modalitate de salvagardare a unor drepturi în situațiile în care exercițiul lor are un caracter antisocial. În consecință, în condițiile în care legea fundamentală solicită autorităților statului să dispună măsuri necesare pentru asigurarea sănătății publice pentru toți cetățenii, nu se poate considera că există un tratament diferențiat între o persoană vaccinată și una nevaccinată, atâta vreme cât aceasta din urmă are posibilitatea prezentării rezultatului negativ al unui test pentru a beneficia de aceleași condiții ca persoana vaccinată.

79. În cazul *Boffa și alții împotriva San Marino*, CEDO a recunoscut că interferența care rezultă din vaccinarea obligatorie a copiilor reclamantilor împotriva hepatitei B a fost într-adevăr inspirată de unul dintre obiectivele legitime enumerate la articolul 8 alineatul (2) al CEDO, și anume necesitatea de a proteja sănătatea publicului și a persoanelor vizate (pct. 34). În acest sens, Curtea a recunoscut ingerința ca fiind justificată prin protejarea vieții publice și a continuat să examineze dacă aceasta era și „necesară într-o societate democratică”.

80. În mod similar, în cazul *Martorilor lui Iehova de la Moscova împotriva Rusiei*, care s-a referit la vaccinarea obligatorie în timpul unei epidemii, CEDO a subliniat că *„libera alegere și autodeterminare sunt ele însele elemente constitutive fundamentale ale vieții și că, în absența oricărui indiciu al necesității de a proteja terții, statul trebuie să se abțină de la a interveni în libertatea individuală de alegere în sfera îngrijirii sănătății, deoarece o astfel de ingerință nu poate decât să diminueze și nu să sporească valoarea vieții”* (pct. 136). Procedând astfel, Curtea a indicat că dreptul la viață privată ar putea fi, în principiu, limitat pentru protecția terților.

81. Recent, aspecte similare au fost analizate atât în Italia cât și în Ungaria în cadrul instanțelor constituționale. În Ungaria se impunea, potrivit legii atacate, obligația ca angajații din sistemul serviciilor medicale, în scopul protecției sănătății și a vieții cetățenilor, să se vaccineze: până la data de 1 septembrie – în cazul unui vaccin cu o singură doză, prima doză până la data de 15 septembrie – în cazul vaccinului cu două doze (a doua doză urmând a fi inoculată în mod obligatoriu până la data stabilită de medic) și inocularea cu a treia doză până la data stabilită de medic. În finalul deciziei, Curtea Constituțională a Ungariei respinge capătul de cerere al reclamantilor prin care aceștia invocă faptul că sunt obligați să se inoculeze cu vaccinuri care se află în fază experimentală. Curtea respinge acest argument, arătând că toate vaccinurile Covid-19 sunt autorizate de instituțiile competente de la nivelul UE, cât și de instituția legal competentă din Ungaria. În ceea ce privește Decizia nr. 7045 din 20 octombrie a Consiliului de Stat din Italia, Secția a III-a, 20 octombrie 2021, nr. 7045 - Legitimitatea vaccinării obligatorii în temeiul art. 4 din decretul legislativ 44/2021, Consiliul de stat a analizat, preliminar, capătul de cerere al reclamantilor referitor la caracterul experimental și nesigur al vaccinurilor Covid-19. În final, Consiliul de Stat consacră principiul complementarității drepturilor fundamentale ale omului, arătând următoarele: logica așa-zisului drept tiranic, adică acel drept care nu intră în echilibru adecvat cu drepturi egale,



cuvenite altora, sau cu drepturi diferite, protejate tot de Constituție, și pretind a fi întotdeauna și în orice caz satisfăcute, fără nicio limită, este, de altfel, străină unei ordini democratice, deoarece „conceptul de limită este inerent conceptului de drept” și a fost întotdeauna respins în mod expres chiar și de Curtea Constituțională care, după cum se știe, a clarificat că drepturile protejate de Constituție inclusiv cel de autodeterminare - se află într-o relație de integrare reciprocă și nu este posibil să se identifice unul dintre ele care să aibă prevalență absolută asupra celorlalte (par. 42.9 din decizie); trebuie să reamintim valoarea fundamentală a solidarității, piatra de temelie, după cum s-a mai spus, a ordinii noastre constituționale și, împreună cu aceasta, acele obligații fundamentale de asistență și protecție reciprocă, pentru sine și pentru ceilalți, de asemenea, ele stau la baza Constituției noastre (*art. 2 din Constituție*), obligații care leagă fiecare individ de celălalt, indisolubil, într-un „lanț social” și în acel „pact de solidaritate” între individ și comunitate care, potrivit aceleiași Curți Constituționale, stă la baza oricărei vaccinări, fie că este obligatorie sau recomandată (par. 43 din decizie).

82. În ceea ce privește solicitarea adresată petentului de a se imuniza prin efectuarea vaccinului Covid în vederea deplasării în interes de serviciu, această solicitare de vaccinare a venit din partea reprezentanților companiei ca urmare a reglementărilor și regulilor impuse de teritoriul altui stat unde petentul urma să presteze munca pe o perioadă determinată de timp. Restricțiile pentru prevenirea răspândirii Covid-19 și măsurile de protecție luate de statul unde petentul urma să se deplaseze în interes de serviciu, au fost stricte și aveau ca scop legitim protejarea sănătății persoanelor și asigurarea unor măsuri preventive în ceea ce privește răspândirea virusului.

83. Prestarea muncii pe teritoriul altui stat este supusă reglementărilor și regulilor impuse de statul respectiv, pe plan local restricțiile fiind foarte stricte. Existând incertitudini cu privire la desfășurarea activității angajatului în bune condiții și luând în calcul faptul că deplasarea unui angajat nevaccinat este supusă și unor restricții suplimentare, inclusiv cheltuieli suplimentare cu carantinarea persoanei respective, evitând să trimită în interes de serviciu un angajat care nu poate îndeplini condițiile impuse de statul gazdă, angajatorul a apelat la un raționament de natură economică, decizia managerială fiind de a se evita alte cheltuieli care nu erau neapărat necesare.

84. În ceea ce privește solicitările petentului privind drepturile bănești se cuvine a se menționa faptul că aceste pretenții privind diferențele salariale au fost menționate în concluziile scrise ale petentului, fără ca o analiză a acestui aspect să fie solicitată prin petiția inițială, această solicitare neputând fi considerată ca o completare secundară la petiție.

85. În sensul prezentei analize, Colegiul director reține că nu există niciun dubiu care să conducă la ideea că impunerea prezentării certificatului de vaccinare nu ar urmări un scop legitim. Măsurile sunt relevante în obligația pozitivă a statului. Acestea sunt impuse pe baza studiilor și informațiilor pe care statul le are la dispoziție la momentul introducerii obligativității prezentării certificatului de vaccinare.

86. Având în vedere cele menționate, Colegiul director constată că aspectele sesizate nu reprezintă faptă de discriminare conform prevederilor OG nr. 137/2000, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, măsura este justificată obiectiv (conform datelor științifice deținute și universal acceptate la acea dată).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitatea membrilor

prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare, conform prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (măsura este justificată obiectiv).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 în termenul legal de 15 zile de la comunicare, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și a 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

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru



RAIU CĂTĂLIN VALENTIN– Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 12.10.2023

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



