



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 571 din data de 01.11.2023

**Dosar nr.: 955/2021**

**Petiția nr.: 8903/24.11.2021**

**Petentă:**

**Părți reclamate:**

**Obiect:** posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă, concediere abuzivă

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2.

3.

4.

5.

#### **II. Procedura de citare a părților**

6. În temeiul art. 20 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 8903/15.12.2023 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 9477/15.12.2023 a fost citată partea reclamată. În contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2 părților li s-a adus la cunoștința posibilitatea audierii online, prin aplicația zoom.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 9480/15.12.2021 petenta a depus completare la petiție, iar prin adresa înregistrată sub nr. 9711/23.12.2023 a solicitat termen de audiere la sediul instituției.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 9846/30.12.2021, respectiv nr. 15/03.01.2022 partea reclamată a depus punct de vedere prin reprezentant convențional.

10. Prin adresele înregistrate sub nr. 1950/16.03.2023 au fost citate părțile pentru audierea desfășurată la sediul instituției în data de 28.03.2022. Prin citație i s-a solicitat



petetei să depună la dosar declarațiile pe propria răspundere a martorilor indicați în petiție și completarea ulterioară și i-a fost comunicat punctul de vedere depus de către partea recamată, iar părților reclamate le-au fost comunicate completările la petiție.

**11.** Procedură legal îndeplinită.

**12.** La termenul de audieri petenta a fost absentă, iar părțile reclamate au fost prezente.

**13.** Prin adresele înregistrate sub nr. 3618/22.05.2023 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției.

**14.** Părțile nu depun concluzii scrise.

### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

**15.** Prin petiția înregistrată sub nr. 8903/24.11.2021, petenta susține că este discriminată la locul de muncă de către angajatorul .... prin administrator, precum și de către alți colegi.

**16.** În acest sens, petenta descrie următoarele situații ca fiind discriminatorii:

- Anumiți superiori ierarhici execută presiuni când își îndeplinește atribuțiile conform poziției pe care o ocupă și anume cea de profesor învățământ primar;
- A solicitat sprijin la cei care supervizează activitatea educațională în vederea realizării activităților educaționale și nu a primit niciun răspuns în scris și nici măsuri nu au fost dispuse în acest sens;

- A sesizat în scris către superiorii ierarhici lipsa manualelor și nu a primit răspuns;

- A transmis de foarte multe ori că există anumite situații conflictuale între copii la clasă pe perioada în care nu este prezentă și sunt alți specialiști prezenți și dorește o comunicare eficientă privind procedura pentru astfel de evenimente – nu a primit răspuns;

- A solicitat ca ședințele să nu se mai desfășoare pe durata cursurilor, însă superiorii nu au luat măsuri, din contra pe parcursul ședințelor desfășurate săptămânal atitudinea anumitor superiori este ostilă, se țipă la petentă, este acuzată de către colegi și superiori ierarhici de toate neregulile semnalate de către aceasta;

- Petenta este reținută constant în ședințe pe parcursul orelor de curs, în timp ce altor colege le este permis să plece, superiorii permit altor colege să țipe la petentă în fața colegilor folosind un limbaj total nepotrivit mediului academic. De asemenea, colegii care au o relația colegială de muncă cu petenta sunt supuși unor presiuni și atitudini discriminatorii;

- Petenta a fost cercetată disciplinar pentru înregistrarea audio/video a unei ședințe cu părinții, fără acordul școlii și pentru aruncarea cu obiecte contondente (burete de șters tabla și caiet de lucru) către un elev, iar în urma raportului, contractul de muncă a fost suspendat și i s-a restricționat accesul în clădire.

**17.** Petenta susține că cercetarea disciplinară nu s-a bazat pe probe și că este abuzivă.

**18.** Prin completarea petiției, petenta introduce în cauză ca părți reclamate pe ... .., cadre didactice în aceeași unitate de învățământ.

**19.** Față de ....., șefa de catedră sistem românească, petenta invocă un tratament mai puțin favorabil și constă în atribuirea de noi sarcini, lipsa de sprijin în realizarea sarcinilor de serviciu, neconsemnarea în procesul verbal a argumentelor petentei cu privire la obiectul



cercetării disciplinare demarată de către școală în cazul presupusului act de violență al petentei față de un elev.

**20.** Față de ....., colegă, petenta susține că aceasta are un comportament nepotrivit, adresându-i injurii, agresiuni verbale, presiuni constante.

**21.** Petenta menționează că a dorit să candideze pentru funcția de responsabilă comisie metodică și a solicitat conducerii să organizeze alegeri printr-o sedință publică de desemnare a candidaturilor/propunerilor, așa cum prevede regulamentul intern. După o perioadă stresantă, în care a fost jignită de către o altă colegă, au fost exercitate presiuni asupra petentei, în 9 noiembrie 2021 a avut loc sedința publică, iar petenta s-a autopropus obținând 1 vot din partea unei colege. Petenta susține că înainte de vot și propuneri de candidați, ..... în calitate de directoare adjunctă a încercat să îi intimideze pe colegi spunându-le că nu a fost de acord cu această întâlnire, însă a dorit să îi ofere petentei o șansă și a ținut să menționeze că managerul instituției a transmis că întâlnirea nu este necesară și colegii să țină cont atunci când vor vota.

**22.** Petenta susține că din acel moment directoarea executivă, ... și .... au exercitat presiuni asupra petentei: că nu se supune superiorului care poate da dispoziții, solicită sprijin pentru realizarea unor activități cu părinții, că a zgâriat un elev, chiar dacă părinții susțin că nu este adevărat.

**23.** Petenta susține că în data de 8.12.2023 i s-a înaintat decizia de concediere în baza articolului 61, lit. a), iar aceasta consideră că a fost o concediere abuzivă, o formă de discriminare multiplă și care i-a afectat integritatea emoțională, statutul de profesor.

### **Susținerile părții reclamate ...– Instituții Internaționale de Învățământ SA**

**24.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 9846/30.12.2021, partea reclamată susține că între societatea fondator ..... și petentă a existat un contract individual de muncă, pe durată determinată. În anul școlar 2020-2021 opera al doilea contract individual de muncă, pe durată determinată, care urma să se încheie, la termen, la sfârșitul anului școlar în curs. Din nefericire, din motive neimputabile angajatorului, contractul individual de muncă a încetat, din motive care țin de angajat, ca urmare a aplicării sancțiunii de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă.

**25.** Partea reclamată susține că petiția depusă nu indică fapte, prezumate a fi săvârșite de angajator, care să reprezinte o încălcare a dispozițiilor Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

**26.** Partea reclamată arată că în fapt, în decursul timpului au existat derapaje ale acesteia, soluționate prin dialog și prin consilierea realizată de conducerea instituției.

**27.** Suspendarea de la activități a fost o consecință directă și imediată a conduitei pe care petenta a avut-o la clasă. Decizia administrativă, de a suspenda de la activitatea directă cu elevii, o persoană care a avut o atitudine necontrolată, violentă, îndreptată împotriva unui elev minor, a creat o temere a conducerii referitoare la posibila repetare, cu consecințe greu de anticipat la acel moment.

**28.** Partea reclamată susține că suspendarea s-a produs doar până la finalizarea cercetării disciplinare și emiterea deciziei de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă. Deși nu exista această obligație, angajatorul a dispus ca plata

drepturilor salariale pentru persoana suspendată să se realizeze, chiar dacă în acel interval de timp aceasta nu și-a îndeplinit activitățile profesionale.

**29.** Partea reclamată consideră că nu i s-au încălcat petentei drepturile la libertatea de gândire, religie sau conștiință, sau dreptul la opinie și dreptul la exprimare. Activitatea profesională a acesteia a fost singura care a stat la baza dispozițiilor angajatorului referitoare la contractul său de muncă și răspunderea disciplinară a acesteia.

**30.** Partea reclamată menționează că atribuțiile specifice postului sunt exclusiv adresabile obligațiilor pe care un cadru didactic le are în fața copiilor. Angajarea s-a realizat pe criterii de profesionalism, fără discriminare, iar semnarea celui de al doilea contract confirmă acest lucru. Nu au existat presiuni, șicane sau fapte de discriminare, în accepțiunea legii, îndreptate împotriva petentei. Solicitarea de a nu înregistra întâlniri online este explicit prevăzută în documentele de angajare semnate de petentă.

**31.** Partea reclamată solicită respingerea petiției ca fiind inadmisibilă, iar pe fond ca fiind neîntemeiată.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

**32.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Constituția României**

**Art. 1**

*„(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**

*„(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. 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.”*

✓ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

**Art. 14 Interzicerea discriminării**

*„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

✓ **Codul Muncii**

**Art. 231**

„Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”

#### **Art. 247**

”(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”

#### **Art. 248**

”(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.”

#### **Art. 249**

”(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.”

#### **Art. 250**

A”ngajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.”

✓ **Legea educației naționale nr. 1/2011**

#### **Art. 280**



(1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce le revin și a fișei anuale a postului ocupat potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției, conform legii.

(2) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului prevăzut la alin. (1), în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:

- a) observație scrisă;
- b) avertisment;
- c) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;
- d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control;
- e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată 2**

#### **Art. 2**

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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 justificative obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. ”

✓ **Ordinul nr. 144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

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

**33.** În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**34.** În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Atfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

**35.** Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin. (6) (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

**36.** Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din 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 strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima 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, așa cum este definită în 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.

**37.** Analizând obiectul petiției, Colegiul director reține că între petentă și partea reclamată ..... a existat un contract individual de muncă nr. 99/27.08.2020 pe durată determinată, de la 01.09.2020 până la 31.08.2021 precum și un act adițional nr. 6/14.06.2021 de prelungire a contractului nr. 99/27.08.2020 de la 01.09.2021 până la 31.08.2022.

**38.** Colegiul director reține că pe perioada cercetării disciplinare, 19.11.2021 – 25.11.2021, petentei i-a fost suspendat contractul de muncă, timp în care Comisia de cercetare disciplinară a analizat și cercetat abaterile disciplinare ce le-au fost aduse la cunoștință: înregistrarea audio/video a unei ședințe cu părinții, fără acordul școlii și pentru aruncarea cu obiecte contondente (burete de șters tabla și caiet de lucru) către un elev minor.

**39.** Colegiul reține de asemenea că în data de 26.11.2021, ca urmare a raportului de cercetare disciplinară, Comisia a propus spre analiza Consiliului de Administrație al Liceului desfacerea contractului de muncă, în conformitate cu dispozițiile art. 280 din Legea educației, aplicându-se sancțiunea prevăzută la alin. 2 lit. f)., iar prin Decizia nr. 28 din 07.12.2021 se aduce la cunoștință decizia Consiliului de Administrație, care în unanimitate de voturi a hotărât desfacearea disciplinară a contractului de muncă a petentei începând cu data de 08.12.2021, pentru încălcarea legii GDPR și încălcarea Regulamentului intern al Liceului, care se supune reglementărilor Legii educației.

**40.** Colegiul director ia act de susținerile părților, de documentația aflată la dosar și constată că, în esență, petenta are un conflict de muncă cu partea reclamată a cărui angajat a fost. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

**41.** În consecință, Colegiul director constată că soluționarea fondului problemei excede sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei fiind de competența instanței de judecată.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu intră sub incidența Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *speța reprezintă un conflict de muncă*;
2. Se va comunica o copie a hotărârii 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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări au fost:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**JURA Cristian - Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**RAIU Cătălin - Membru**

*Data redactării: 25.01.2024  
Redactată și motivată C.O./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu**