



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 47 din data de 31.01.2024

Dosar nr. 426/2022

Petiția nr. 4585/30.06.2022

Petent:

Părți reclamate: Spitalul Clinic Colțea

Obiect: neacordare prelungire contract individual de muncă

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

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2. **Spitalul Clinic Colțea** Cu sediul în București, Bd. I. C. Brătianu nr. 1, sector 3

#### II. Procedura de citare

3. 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.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 4585/21.07.2022 a fost citat petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5077/21.07.2022 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu 30.08.2022. Prin citații, părțile au fost informate că, raportat la aspectele la care se face referire în petiție, semnalarea unor conflicte de muncă, a fost invocată din oficiu **excepția de necompetență materială** a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, publicată în **M. Of. nr. 348 din 6 mai 2008**, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. La data audierii, părțile au fost absente.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 5103/21.07.2022, petenta depune înscrisuri în susținerea sesizării, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5772/23.08.2022 depune note scrise, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 6049/05.09.2022.

8. Partea reclamată depune punct de vedere înregistrat sub nr. 5501/058.08.2022 și completat cu nr. 5611/11.08.2022, care sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 6049/05.09.2022.

9. Partea reclamată depune concluzii scrise înregistrate sub nr. 6507/20.09.2022.



### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

**10.** Prin petiția înregistrată sub nr. 4585/30.06.2022 petenta reclamă încălcarea drepturilor sale de a participa la concursul pentru postul de asistent medical, fiind eliberată din funcție fără să i se acorde prelungirea contractului individual de muncă, prelungire ce a fost acordată tuturor colegilor săi în afara de petentă.

**11.** La data de 24.09.2020 petenta a încheiat un CIM cu partea reclamată, pe perioadă determinată de 6 luni, pe funcția de asistent medical - CPU cu desfășurarea activității la CPU din sediul social/punct de lucru al angajatorului Spital Clinic Colțea. CIM-ul i-a fost prelungit prin act adițional în martie 2021 și apoi în septembrie 2021.

**12.** Petenta susține că la momentul angajării, dar și ulterior i s-a specificat faptul că va fi angajată pe durată nedeterminată, evident urmând întreaga procedură - participarea la concurs etc.

**13.** Menționează că pe toată perioada, aceasta a dovedit seriozitate, perseverență și responsabilitate, niciodată nu a avut acuzații, reproșuri din partea vreunui pacient, chiar a fost și detașată pe zona roșie. Au existat și perioade în care a avut nevoie de convalescență, din cauza problemelor de sănătate care s-au ivit pe parcurs (condiții vitrege în care a fost nevoită să lucreze în secțiile de Covid, costumele greu de purtat etc.), dar a manifestat întotdeauna disponibilitate și a ajutat la efectuarea actelor medicale urmărind obținerea celor mai bune rezultate. Cu toate acestea, a suportat jigniri, injurii, acuzații nefondate și amenințări din partea superiorilor, dar a rămas în continuare, deoarece era dornică să își desfășoare activitatea medicală.

**14.** Petenta precizează că a avut o întrevedere cu managerul spitalului, ca urmare a solicitării unei audiențe la acesta, deoarece era amenințată că șeful de secție dorește să își aducă "oamenii săi", însă acesta i-a explicat că este necesar doar să depună o cerere de prelungire. A procedat în consecință și a depus cererea de prelungire la data de 2 martie 2022. Nu a primit niciun fel de răspuns, astfel că, după amenințările superiorilor de la ultima gardă cum că nu va mai trebui să se prezinte că nu i se va prelungi nimic, a formulat o Notificare la registratura instituției, în data de 28.03.2022. În data de 31.03.2022, prin intermediul serviciilor poștale a primit Decizia nr. 50/21.03.2022 pe care petenta a contestat-o în instanță.

**15.** Se depun înscrișuri.

#### **Susținerile părții reclamate**

**16.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5501/05.08.2022, partea reclamată invocă excepția de necompetență a CNCD deoarece petenta a sesizat un conflict de muncă, ce face obiectul dosarului nr. 9701/3/2022 instrumentat de Tribunalul București – secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale.

**17.** Între partea reclamată și petentă a fost semnat un contract de muncă în data de 24.09.2020, în baza legii nr. 55/2020, pentru o perioadă de 6 luni, respectiv de la 28.09.2020 până la 28.03.2021. În data de 15.03.2021 a fost întocmit actul adițional nr. 1 prin care CIM a fost prelungit 6 luni până la data de 28.09.2021. În 21.09.2021 a fost întocmit actul adițional nr. 2, prin care CIM-ul a fost prelungit cu încă 6 luni, până la data de 28.03.2022. În data de 21.03.2022, urmare a analizei conducerii Compartimentului

primiri Urgențe din cadrul unității sanitare, s-a decis să nu se dea curs solicitării de prelungire a contractului, motiv pentru care a fost emisă Decizia nr. 50 prin care s-a constatat încetarea de drept a CIM începând cu data de 28.03.2022. decizia a avut în vedere prestația profesională a petentei pe parcursul celor 18 luni în care a desfășurat activitate medicală în cadrul CPU.

18. Depune înscrișuri.

#### IV. Cadrul legal aplicabil

19. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### 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.”*

##### 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. 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.*

*(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.*

*(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”*

#### 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.”*

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

### **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 aceluia scop sunt adecvate și necesare. ”*

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

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

**20.** În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**21.** Potrivit art. 63 alin. (1) din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, *”Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”*

**22.** 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. Astfel, 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.

**23.** 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 îndeplinirea justiției și art.126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.

**24.** Colegiul director ia act de faptul că prin citații, părțile au fost informate că, raportat la aspectele la care se face referire în petiție, semnalarea unor conflicte de muncă, a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**25.** De altfel, Colegiul director reține că pe rolul Tribunalul București – secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, a fost instrumentat dosarul nr. 9701/3/2022<sup>1</sup>, dosar constituit ca urmare a neprelungirii contractului de muncă al petentei, după ce la data de 24.09.2020 a fost încheiat un CIM pe o perioadă de 6 luni, cu prelungirea acestuia încă de 2 ori (încă 6 luni de fiecare dată), până la data de 28.03.2022, când contractual de muncă a încetat de drept, prin ajungere la termen. Curtea de Apel București, prin Hotărârea nr. 5348/2023 din 27.10.2023 admite excepția tardivității, invocată din oficiu, respingând apelul, ca tardiv introdus.

**26.** Astfel, Colegiul director constată că, raportat la obiectul petiției astfel cum este formulat și precizat, excede sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei este 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:**

<sup>1</sup> Soluția instanței de fond: prin Hotărârea nr. 7097/2022 din 11.11.2022 instanța respinge ca neîntemeiată acțiunea așa cum a fost completată.

1. Admite excepția de necompetența materială a Consiliului Național de Combatere a Discriminării, invocată din oficiu și de partea reclamată, competența revenind instanței de judecată, fiind vorba de litigiu de muncă.
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 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 ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu – Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**DIACONU Adrian – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**RAIU Cătălin – Membru**

**SĂVULESCU Radu - Cosmin – Membru**

*Data redactării: 23.02.2024  
Redactată și motivată 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.