



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.197  
din data de 18.05.2011**

**Dosar nr.: 33/2011**

**Petiția nr.: 700/01.02.2011**

**Petent: S E**

**Reclamat: E R** tutore pentru E M , I L  
tutore entru I P , M L tutore pentru M. M , Federația  
Sindicatelor Libere din Învățământ prin reprezentant, Ministerul Muncii, Familiei și  
Protecției Sociale prin reprezentant, Inspectoratul Teritorial de muncă, Sector 1,  
C L , A C , S F , T M

**Obiect: Abuz în serviciu, denigrare, sabotare, hărțuire, înțelăciune.**

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei.**

**I.1.1. S E** , cu domiciliul în localitatea

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor.**

**I.2.1. E R** tutore pentru E. M cu domiciliul în I

**I.2.2. I L** tutore pentru I P , cu domiciliul în

**I.2.3. M L** tutore pentru M M , cu domiciliul în F

**I.2.4. Federația Sindicatelor Libere din Învățământ prin reprezentant, cu sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta, Nr.32, Sector 5.**

**I.2.5. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin reprezentant, cu sediul în București, Str. Dem. I. Dobrescu, Nr.2-4, Sector 1.**

**I.2.6 Inspectoratul Teritorial de muncă, Sector 1, cu sediul în București, cu sediul în București, Str. Radu-Vodă, Nr.26-26 A, Sector 4**

**I.2.7. C L** cu adresă de corespondență la Inspectoratul Școlar al Municipiului București, cu sediul în București, Str. Icoanei, Nr.19, Sector 2.

**I.2.8. A C** cu adresă de corespondență la Inspectoratul Școlar al Municipiului București, cu sediul în București, Str. Icoanei, Nr.19, Sector 2.



**I.2.9. S F** cu adresă de corespondență la Școala Nr. 162 București, cu sediul în București, Str. Copșa Mică, Nr.1, Sector 1.

**I.2.10. T M** cu adresa de corespondență la Școala Nr.118 București, cu sediul în București, B-dul Știrbei Vodă, Nr.24-26, Sector 1.

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

**2.1.** Petenta reclamă modificarea contractului de muncă și solicită respectarea drepturilor salariale profesionale constituite în învățământ, respectarea titularizării, excludere, denigrare, abuz în serviciu, molestare, hărțuire, denigrare profesională, înșelăciune.

## **III. Procedura de citare.**

**3.1.** Petenta a fost citată prin adresa nr. 958/10.02.2011, prin care i-a fost comunicată invocarea din oficiu a **excepției de tardivitate** a introducerii petiției, conform art.20 alin.1 din O.G. 137/2000. **Reclamații** au fost citați prin adresele nr. 948/10.02.2011, 949/10.02.2011, 950/10.02.2011, 951/10.02.2011, 952/10.02.2011, 953/10.02.2011, 954/10.02.2011, 955/10.02.2011, 956/10.02.2011, 957/10.02.2011.

**3.2.** La **termenul de audieri** stabilit pentru data de **03.03.2011**, petenta nu a fost prezentă, Inspectoratul Teritorial de Muncă și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale au fost prezenți prin reprezentant, E R tutore pentru E M , I L tutore pentru I P , M L tutore pentru M M , Federația Sindicatelor Libere din Învățământ, nu au fost prezenți.

**3.3.** Prin adresa înregistrată cu nr.1558/03.03.2011, petentei i se comunică că au fost invocate din oficiu **excepția de necompetență** a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere că în petiție sunt prezentate fapte care nu intră sub incidența O.G.137/2000( republicată).

**3.4.** Prin aceeași adresă menționată anterior, petentei i-a fost comunicată excepțiile invocate de către reclamați, respectiv **excepția de tardivitate** a introducerii petiției, față de desființarea contractului prin Decizia nr.5543/24.03.2008 a Inspectoratului Scolar al Municipiului București, invocată de către FSLI, **lipsa calității procesuale pasive** a Inspectoratului Teritorial de Muncă-Sector 1 București, **lipsa obiectului** petiției față de Ministerul Muncii Familiei și Protecției Sociale, **lipsa calității procesuale pasive** a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

## **IV. Susținerile părților**

### **IV.1. Susținerile petentei**

**4.1.1.** Petenta susține că este cadru didactic, titular, în învățământ cu decizie de numire pe posturi, pe perioadă nedeterminată, la școala nr.162 și școala nr.118, prin extindere de contract, din București, sector 1.

**4.1.2.** Petenta susține că, reclamații se fac vinovați de fapte de excludere, denigrare, rele tratamente, forță, abuz în serviciu, molestare, si-au însușit toate drepturile de serviciu ale acesteia, în perioada 2008-prezent, prin **interzicerea activității**, nerespectarea deciziilor de numire, aplicarea forței și **nerespectarea**



contractului nr.38/2004, lipsa auditorilor judiciari și de serviciu, sabotare, fals, înșelăciune, hărțuire, abuz, ură, răfuială, invidie, folosirea forței pentru distrugerea carierei profesionale, lezarea sănătății, integrității fizice și intelectuale, folosirea forței, intimidare și excludere, prin fapte proprii, aprobate prin documente judiciare, de serviciu, etc.

4.1.3. Toate aceste fapte, sunt considerate de către petenta ca fiind abuzuri, respectiv modificarea contractului de muncă, cu nerespectarea Codului Muncii.

4.1.4. Petenta, pe cale de consecință, solicită anchetarea celor expuse, respectarea drepturilor profesionale, continuitate în învățământ, respectarea titularizării și sancționarea celor implicați.

4.1.5. Prin adresa nr.894/08.02.2011, petenta reclamă că de la repartizare a fost supusă sabotării, denigrării și altor fapte prezentate, atât în timpul serviciului cât și în perioada în care părțile din prezenta cauză au fost implicate în mai multe procese penale și civile.

4.1.6. Petenta susține că reclamații, folosindu-se de abuz și forță, nu o primesc în instituțiile în care a fost repartizată.

4.1.7. Prin adresa 1451/01.03.2011, petenta raspunde față de invocarea din oficiu a excepției de tardivitate, în sensul în care aceasta consideră că faptele prezentate și petiția, nu pot fi considerate tardive, devreme ce acestea au fost reclamate instanțelor de judecată, parchetelor și altor instituții abilitate. Deasemenea, deciziile de numire și contractul nr.38/2004 au durată nedeterminată, și abuzul în serviciu, denigrarea, tâlhăria, molestarea fizică, psihică și verbală în timpul programului de muncă, au fost executate în „cârdășie”, pentru a atrage foloase personale și de grup. Totodată, petenta consideră că a fost discriminată, deoarece aceasta a fost înlăturată din instituție, fără a avea o bază legală și probe judiciare, prin abuz de forță și eliminare vicioasă, sălbatică și fără limită profesională și socială.

## **IV.2. Susținerile părților reclamate**

4.2.1. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin punctul d e vedere emis și depus la dosar, înregistrat cu nr. 1460/01.03.2011, solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată.

4.2.2. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, față de obiectul sesizării solicită constatarea lipsei calității procesuale pasive a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, deoarece petenta nu a avut niciodată raporturi de muncă sau de serviciu cu M.M.F.P.S..

4.2.3. Inspectoratul Teritorial de Muncă, prin punctul de vedere depus la dosar, solicită admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a Inspectoratului Teritorial de muncă- București.

4.2.4. Inspectoratul Teritorial de Muncă susține că, contractul individual de muncă produce efecte doar între părțile contractante - angajator și angajat. În raport de încheierea, executarea, modificarea, încetarea contractului individual de muncă, apreciază că nu poate fi reținută răspunderea reclamatului, I.T.M., întrucât contractul individual de muncă este un act juridic bilateral, are doar două părți-angajat și angajator-iar conform art 942 din Codul Civil, contractul este



acordul între două sau mai multe persoane spre a constitui sau stinge un raport juridic.

**4.2.5.** Inspectoratul Școlar al Municipiului București, prin punctul de vedere depus la dosar înregistrat cu nr. 1488/02.03.2011, susține că petenta a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă, deoarece a lovit o elevă în timpul orei de curs la Școala cu clasele I-VIII nr. 162.

**4.2.6.** Inspectoratul Școlar al Municipiului București, mai susține faptul că, petenta nu a fost împiedicată și nici în prezent nu este împiedicată în niciun fel să ocupe un post în învățământ, alegerea de a nu participa la un concurs de titularizare sau suplinire aparținând petentei.

**4.2.7.** Federația Sindicatelor Libere din Învățământ, prin punctul de vedere depus la dosar și înregistrat cu nr. 1662/8.03.2011, susține că este o acuzație din partea petentei incertă, respectiv lipsa unor anchete sindicale. Indică lipsa unor raporturi directe între organizația sindicală și petentă, niciun raport juridic, neputând să aibă calitatea de membru al Federației Sindicatelor Libere din Învățământ, în măsura în care această calitate nu o poate avea decât o persoană juridică, respectiv o organizație sindicală, potrivit legii.

**4.2.8.** Totodată, Federația Sindicatelor Libere din Învățământ, consideră că petiția doamnei S a fost tardiv introdusă, raportat la prevederile art.20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare.

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

**5.1. În fapt,** Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține spre soluționare prezenta cauză, prin care sunt sesizate posibile fapte discriminatorii la adresa petentei.

**5.2.** Colegiul reține faptul că în anul 2004 a intervenit, între petentă și reclamatul Școala nr.162, contractul individual de muncă **nr.38/2004**, și între petentă și Școala nr.118, prin extindere de contract în anul 2006.

**5.3.** Astfel, în urma unui incident în timpul orelor de curs, a fost formată o comisie, la nivelul ISJ București, care a hotărât sancționarea petentei cu desfacerea contractului individual de muncă, de la școlile în cauză.

**5.4.** În acest sens, petenta consideră că reclamații se fac vinovați de mai multe fapte, în sensul în care aceștia, cu rea credință și prin comiterea unui abuz, i-au desfacut contractul individual de muncă, nu respectă dispozițiile contractuale, și, mai mult, aceștia se fac vinovați de comiterea mai multor posibile infracțiuni, astfel cum acestea sunt reținute în prezentarea de mai sus (vezi punctele 4.1.1 – 4.1.7), solicitând constatarea discriminării relativ la desfacerea contractului individual de muncă, precum și pentru posibilele infracțiuni pe care le reclamă.

**În drept,** Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație."*

**5.5. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1**



"Exercitarea oricarui drept prevazut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație" și **paragraful 2** "Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1".

**5.6.** Conform definiției discriminării, dată de O.G. 137/2000 care la art.2 alin.1 prezintă **condițiile generale ale faptelor de discriminare**, putem considera o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei *diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere.*

**5.7.** Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ....."; **art.2 alin.1** "..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, .....", precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricăruia drept prevăzut de lege, .....".

**5.8.** Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, 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 aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*" (vezi CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

**5.9.** În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclde ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, paragraf.129).

**5.10.** Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, **astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în**



care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**5.11.** Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile, sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicat (22.10.1996 Stubbings et autres vs. Royaume-Uni, parag.75).

**5.12.** 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 Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

**5.13.** Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**5.14.** În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speță, respectiv cele două capete de cerere pe care petenta le pune în vedere Colegiului Director al CNCD – desfacerea contractului și comiterea unor posibile infracțiuni la adresa acesteia - atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.



5.15. Relativa la excepțiile invocate, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și a răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

5.16. Raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că plângerea, sub aspectul posibilelor fapte penale reclamate a fi fapte ce intră sub incidența O.G.137/2000, republicată, nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, urmând a **admite excepția de necompetență materială**, astfel precum aceasta este prevăzută de **art.29** din *Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor*, a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în ce privește posibilele fapte penale ce sunt considerate a îndeplini elementele constitutive ale faptelor de discriminare, dar care, conform prezentărilor din dosar, îndeplinesc elementele constitutive ale mai multor infracțiuni, astfel cum acestea sunt reținute de către Codul Penal al României, fapte ce sunt de competența soluționare a acelor instituții ce fac partea din puterea judecătorească a României, respectiv instanțele de judecătă și parchetele de pe lângă judecătoriile competente.

5.17. Relativa la invocarea **excepției lipsei calității procesuale pasive** a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București, invocată față de capătul de cerere care privește desfacerea contractului de muncă, Colegiul Director reține că între petentă și cele două părți reclamate care au invocat prezenta excepție, nu au existat raporturi de muncă, sau orice alte raporturi care să ducă la ideea angajării, din partea acestora, a unei răspunderi în ce privește o eventuală desfacere a contractului de muncă discriminatorie. În sensul celor prezentate, Colegiul **admite excepția lipsei calității procesuale pasive** a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București.

5.18. Față de excepția tardivității invocată din oficiu, relativ la capătul de cerere ce privește desfacerea contractului individual de muncă și, Colegiul, în urma analizei dosarului, reține că în prezenta cauză, întreruperea relațiilor contractuale dintre petentă și școlile școlile reclamate, a intervenit în anul 2008. Ori, având în vedere data depunerii petiției în prezenta cauză, respectiv 01.02.2011 și dispozițiile art.20 alin.1 din O.G.137/2000, care dispun că „*Persoana care se considera discriminata poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea sa ia cunostinta de săvârșirea ei.*”

5.19. Având în vedere cele mai sus expuse, Colegiul Director al CNCD **amite excepția tardivității depunerii petiției**, în sensul în care aceasta a fost depusă cu nerespectarea termenului legal stabilit de art.20 alin.1 al O.G. 137/2000, actualizată.



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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptele penale sesizate în petiție. .
2. Se admite excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de către Inspectoratul Teritorial de Muncă – Sector 1 București.
3. Cu privire la desfacerea contractului de muncă se admite excepția tardivității invocată de către Federația Sindicatelor Libere din Învățământ ;
4. Clasarea dosarului;
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
6. O copie a hotărârii se va transmite 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 

DEZIDERIU GERGELY - Membru 

HALLER ISTVAN - Membru 

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru 

VLAȘ CLAUDIA SORINA- Membru 





**Hotarare redactata de: Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director  
Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director**

**Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.**

