



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 501 din 30.06.2021

**Dosar nr:** 703/ 2020

**Petiția nr:** 6138/ 05.10.2020

**Petent:**

**Reclamat:** Consiliul de administrație al Școlii Gimnaziale Avram Iancu  
Școala Gimnazială Avram Iancu Câmpia Turzii

**Obiect:** petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare la care a fost supus de partea reclamată deoarece, fiind angajat ca profesor la un număr de trei școli, este singurul care a fost evaluat în fața Consiliului de administrație, acesta considerând ca evaluarea cadrelor didactice este discriminatorie pentru profesorii care predau în mai multe școli față de profesorii care predau într-o singură școală.

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

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.

##### **Numele domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

2. Consiliul de administrație al Școlii Gimnaziale Avram Iancu cu sediul în Loc. Câmpia Turzii, Str. Nouă nr. 8, Jud. Cluj

3. Școala Gimnazială Avram Iancu Câmpia Turzii cu sediul în Loc. Câmpia Turzii, Str. Nouă nr. 8, Jud. Cluj

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

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R 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.

5. Prin adresa nr. 6138/05.11.2020 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 7050/05.11. 2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, 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 4-6 la dosar).



6. Petentul a depus o completare la petiție prin adresa nr. 7742/03.12.2020 și a solicitat soluționarea petiției în lipsa părților.

7. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 7734/03.12.2020 (filele 10-44 la dosar) și și-a exprimat acordul cu privire la soluționarea în lipsă.

8. Prin adresa nr. 659/28.01.2020 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere transmis de partea reclamată a fost comunicat către petent (fila 45 la dosar).

9. Petentul a comunicat la dosar concluzii scrise, document înregistrat cu nr. 1568/01.03.2021 (filele 47-59 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

11. Prin adresa înregistrată cu nr. 6138 din data de 05.10.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminat de partea reclamată, deoarece este singurul profesor care a fost evaluat în fața Consiliului de administrație.

12. În fapt, petentul arată următoarele:

12.1 Ordinul Ministerului Educației nr. 6134/2011 cu privire la evaluarea cadrelor didactice este discriminatoriu pentru profesorii care predau în mai multe școli față de profesorii care predau într-o singură școală.

12.2 Deși petentul a demonstrat în dosarul nr. 132/11/2019 aflat pe rolul Curții de Apel Cluj, că legea privind evaluarea cadrelor didactice, respectiv Ordinul Ministerului Educației nr. 6134/2011 este discriminatoriu, nu s-au luat măsuri în consecință.

12.3 În continuare, se arată că petentul nu a avut cunoștință de data ședințelor consiliilor profesionale și, conform prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar (ROFUIP), acesta nici nu avea obligația participării la consiliile profesionale.

12.4 Potrivit art. 57, alin 3 din ROFUIP, *personalul didactic de conducere, de predare și instruire practică are dreptul să participe la toate ședințele consiliilor profesionale din unitățile de învățământ unde își desfășoară activitatea și are obligația de a participa la ședințele consiliului profesoral din unitatea de învățământ unde declară în scris, la începutul fiecărui an școlar, că are norma de bază. Absența nemotivată de la ședințele consiliului profesoral din unitatea de învățământ unde are norma de bază se consideră abatere disciplinară.*

13. Petentul arată că își desfășoară activitatea în trei școli având norma de bază la Școala profesională Poiana Turda. Desfășurându-si activitatea în trei școli, petentul consideră că nu avea cum să participe la toate consiliile profesionale din cele trei școli la care este profesor mai ales și pentru faptul că cele trei școli nu fixau data și ora consiliilor după programul petentului iar acesta nu își putea potrivi programul pentru a participa la ședințele stabilite în cadrul celor trei școli. În acest sens se arată că, în repetate rânduri a fost convocat de către directorul școlii Avram Iancu din Câmpia Turzii exact când avea ore la Școala profesională Poiana Turda, unde are norma de bază.

14. Ca motive de fapt, petentul arată că fiind angajat în trei școli, oricum ar proceda, acesta ar fi în minus cu punctatul, în sensul că acolo unde o școală acordă

punctajul (școala unde are norma de bază), celelalte două școli scad punctajul (ex: +0,25 puncte care se obțin la școala unde este norma de bază, - 0,50 puncte la celelalte două școli înseamnă -0,25 puncte) ceea ce înseamnă că legea este discriminatorie și neconstituțională.

15. Totodată, petentul arată că această situație se repetă și în cazul altor domenii ca de exemplu: Școala Avram Iancu Câmpia Turzii punctează rezultatele obținute la olimpiadă în timp ce celelalte două școli scad punctajul, petentul fiind din nou pe minus de punctaj pentru faptul că este angajat la mai multe școli. Prin urmare, la aceleași rezultate comparate cu un coleg angajat într-o singură școală, petentul iese pe minus, toate aceste calificative arătând de fapt doar măsura în care șeful ierarhic este deranjat sau nu, caz concret fiind faptul că raportul de activitate pe anul școlar 2016-2017 a fost evaluat cu punctaj de foarte bine, iar după efectuarea unor reclamații a trebuit argumentat fiecare punct cu documente (anul școlar 2017-2018).

16. În concluzie, petentul consideră ca tratamentul aplicat este discriminatoriu și solicită o verificare a legislației în sensul constatării legii ca discriminatorie, având în vedere aspectele sesizate în prezenta petiție, temeiul de drept fiind art. 16 din Constituția României, Ordinul Ministerului Educației nr. 6134/2011 și Regulamentul de Organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar.

17. Prin adresa nr. 7742/03.12.2020, petentul a depus o completare la petiție prin care arată următoarele:

- Legea privind evaluarea cadrelor didactice, respectiv Ordinul Ministerului Educației nr. 6134/2011, este discriminatoriu;

- Din probele depuse de partea reclamată reiese clar faptul că petentul a fost discriminat iar instanța de fond a apreciat că nu are această atribuție;

- Din compararea rapoartelor de activitate, respectiv raportul pe anul 2016-2017 și raportul pe anul 2017-2018, rezultă faptul că, deși aceste rapoarte sunt identice, primul este apreciat cu calificativul foarte bine iar al doilea cu calificativul bine, după numeroase solicitări și ședințe la care doar petentul trebuia să participe.

18. Petentul a depus la dosar concluzii scrise în care, referitor la expunerile părții reclamate în punctul de vedere, arată următoarele:

- din răspunsul formulat reiese faptul că petentul a fost convocat în data de 05.09.2028 pentru orele 14,00 în vederea acordării calificativelor, primind convocarea în aceeași zi la orele 8,55, acesta nemaifiind angajat al școlii la acea dată;

- școala a prezentat raportul de activitate pentru anul școlar 2017-2018 dar nu și raportul pe anul școlar 2016-2017, întrebarea fiind dacă metodologia se aplică doar pentru anul 2017-2018 și nu și pentru anul 2016-2017;

- precizările părții reclamate nu sunt reale când se precizează faptul că punctajul acordat nu are legătură cu prezența petentului la ședințele consiliului profesoral, motiv pentru care petentul demonstrează cu punctajul pentru acordarea calificativului că a fost depunctat, procesul verbal întocmit de Comisia de soluționare a contestațiilor conținând o serie de aspecte pe care petentul nu le-a realizat deși nu a fost niciodată informat sau solicitat să participe la ele.

19. În dovedirea celor afirmate petentul a atașat la dosar următoarele documente: procesul verbal întocmit de Comisia de soluționare a contestațiilor, tabel punctaj (filele 47-59 la dosar).

## **Sușinerile părții reclamate**

20. Prin adresa înregistrată cu nr. 1531/03.12.2020 (filele 10-44 la dosar) partea reclamată depune un punct de vedere asupra sesizării petentului prin care arată următoarele:

20.1 Deși petentul invocă faptul că "a fost singurul chemat în ședința Consiliului de administrație", partea reclamată confirmă faptul că toate cadrele didactice au fost invitate să participe la ședința Consiliului de administrație.

20.2. Se arată că toate cadrele didactice au fost evaluate pe baza raportului argumentativ de activitate, a documentelor depuse la dosarul de evaluare și al documentelor școlii, aceștia având dreptul ca, în ședința Consiliului de administrație să-și argumenteze, la solicitarea membrilor Consiliul de administrație, punctajul din autoevaluare.

20.3 Petentul a fost evaluat pe baza raportului depus și nu a fost atașat niciun document justificativ așa cum cerere metodologia. Evaluarea petentului s-a făcut conform Ordinului nr. 6143/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar cu modificările și completările ulterioare, legalitatea și respectarea procedurilor fiind confirmate atât de comisia de contestații cât și de instanțele de judecată prin deciziile comunicate. Se precizează că punctajul acordat nu are nicio legătură cu prezența petentului la ședințele Consiliului profesoral.

20.4 În opinia părții reclamate, deși petentul susține că a demonstrat că Metodologia de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar este discriminatorie și nu s-au luat măsuri în acest sens, aceasta consideră că, în calitate de unitate de învățământ, nu poate modifica un ordin de ministru.

21. În concluzie, având în vedere cele expuse anterior, partea reclamată apreciază că nu există o faptă discriminare, așa cum este definită aceasta de prevederile OG nr. 137/2000.

22. Partea reclamată a atașat la dosar documente în susținerea celor prezentate în punctul său de vedere: comunicare cadre didactice, printscreen corespondență, sentințe civile (filele 11-44 la dosar).

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

### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României:
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

### **Principiile de analiză**

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

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la ***situații egale trebuie să corespundă un tratament egal***,

- la **situații diferite**, *tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

23. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, Colegiul director fiind chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

24. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul a fost tratat discriminatoriu deoarece fiind angajat ca profesor la un număr de trei școli, a fost singurul cadru didactic evaluat de către Consiliul de administrație, evaluarea cadrelor didactice fiind discriminatorie pentru profesorii care predau în mai multe școli față de profesorii care predau într-o singură școală, în opinia petentului considerată abuzivă și de către instanțele de judecată care s-au pronunțat cu privire la aspectele sesizate de acesta.

25. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

26. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

27. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

28. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței 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”*.

29. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv*.

30. CEDO 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 aplicate (ex: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996). 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”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

31. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie 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 anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, 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, folosinței 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.

32. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

33. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

34. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

35. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de partea reclamată care, prin acțiunile și concluziile din cadrul activității cu el în calitate de angajat, i-a încălcat acestuia un drept fundamental la evaluarea anuală a activității, prin depunctarea în acordarea calificativelor la rapoartele de activitate. Petentul a fost convocat la ședințele consiliului profesoral în vederea acordării calificativelor, punctajul acordat având legătură cu prezența lui la ședințele consiliului profesoral, motiv pentru care acesta a fost depunctat în acordarea calificativului. Petentul a fost invitat să participe pentru evaluare la ședințele Consiliului de administrație al școlii la care nu avea funcția de bază, evaluarea cadrelor didactice fiind diferită pentru profesorii care predau în mai multe școli față de profesorii care predau într-o singură școală.

36. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de un criteriu invocat de prevederile OG nr. 137/2000. După cum se reține în jurisprudență, în materia acțiunilor de discriminare sarcina probei este împărțită în sensul că petentul are obligația de a demonstra faptul că tratamentul diferențiat reproșat are ca motiv unul dintre criteriile enunțate și, totodată, trebuie să facă dovada existenței unui tratament diferențiat și a criteriului care a stat la baza acestuia iar partea reclamată într-o astfel de acțiune trebuie să arate, ulterior, faptul că această conduită a fost una justificată de un motiv rezonabil.

37. În speța ce face obiectul dosarului cu nr. 703/2020 nu au fost identificate diferențe de tratament create prin distincții între situații analoge și comparabile, Colegiul director urmând a reține că situația *nu este comparabilă*, evaluarea cadrelor didactice făcându-se pe baza Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic.<sup>1</sup> Cadrele didactice sunt evaluate pe baza raportului argumentativ de activitate,

---

<sup>1</sup> Ordinul nr. 6143/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar

Art. 4. (1) Evaluarea anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar este realizată la nivelul fiecărei unități și instituții de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică.

(2) Activitatea de evaluare vizează personalul didactic și didactic auxiliar încadrat în unitatea respectivă, având în vedere tipul și norma de încadrare a fiecărui angajat.

(3) În cazul în care un angajat, personal didactic sau didactic auxiliar, își desfășoară activitatea într-o unitate de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică o perioadă mai mică decât un an școlar, atunci evaluarea parțială a activității se realizează pentru perioada efectiv lucrată în unitatea sau instituția de învățământ - dar care trebuie să fie de minim 90 zile, iar încadrarea să fie de minim de  $\frac{1}{2}$  normă.

(4) Calificativul parțial va fi acordat de consiliul de administrație conform punctajelor din domeniile cuprinse în fișa de autoevaluare/evaluare pe etapele parcurse până la momentul stabilirii calificativului respectiv. Calificativul parțial se acordă la solicitarea scrisă a persoanei în cauză, cu respectarea prevederilor anterioare.

(5) În cazul în care un angajat, personal didactic sau didactic auxiliar, desfășoară activitate în două sau mai multe unități sau instituții de învățământ, evaluarea anuală a activității se face în fiecare unitate cu personalitate juridică în care angajatul funcționează. Cadrele didactice au obligația să își completeze fișele de autoevaluare/evaluare în fiecare unitate de învățământ. Unitatea de învățământ respectivă are obligația de a elibera o adeverință din care să rezulte punctajul pe fiecare domeniu în parte. Aceste adeverințe vor fi depuse de cadrul didactic/didactic auxiliar la unitatea de învățământ unde are funcția de bază. Media punctajelor se va realiza pe domenii, în consiliul de administrație al unității de învățământ unde se face evaluarea finală și acordarea calificativului.

(5<sup>1</sup>) Evaluarea activității cadrelor didactice se realizează la nivelul unității/instituției de învățământ de către o comisie de evaluare cu caracter temporar, stabilită din cadre didactice care nu fac parte din consiliul de administrație, la propunerea consiliului profesoral, cu aprobarea consiliului de administrație al unității/instituției de învățământ. Componența și numărul de membri ai comisiei se stabilesc prin procedură proprie, în funcție de particularitățile unității/instituției de învățământ, și este condusă de un

a documentelor depuse la dosarul de evaluare și a documentelor școlii, aceștia având dreptul ca, în ședința consiliului de administrație să-și argumenteze, la solicitarea membrilor, punctajul din autoevaluare.

38. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

39. Colegiul director constată în prezenta speță că faptele prezentate nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi calificate ca fiind fapte de discriminare nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare sau reținerea unei situații comparabile.

40. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu, nu sunt situații comparabile).

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

#### **IV. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

#### **V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,

---

responsabil. Comisia se constituie prin decizie a directorului unității/instituției de învățământ până la data începerii activității de evaluare.

(6) Rezultatele activității de evaluare stau la baza deciziei Consiliului de Administrație privind acordarea calificativului anual, conform prevederilor art. 92 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii nr.554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 30.06.2021 au fost: DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru, JURA CRISTIAN – membru, GRAMA HORIA– membru, MOȚA MARIA - membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, HALLER ISTVAN – membru, LAZĂR MARIA - membru**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.**

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

**Motivat/redactat: AND/FL**

Data: 10.08.2021

**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. 137/2000R privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.