



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 314
din 28.06.2023

Dosar nr.: 730/2021

Petiția nr.: 6645/06.09.2021

Petentă: [REDACTED]

Reclamată: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Hunedoara

Obiect: Petenta, angajată a Centrului de Plasament Lupeni, reclamă o posibilă faptă de discriminare între angajați, din partea conducerii părții reclamate, care a prezentat posturi de muncă în particular și a sugerat să-și facă cereri de transfer numai anumitor angajați, fapt care nu s-a întâmplat și în cazul celorlalți, cărora li s-a adus la cunoștință notificarea de preaviz, în urma programului de dezinstituționalizare a centrelor destinate protecției copilului din țară.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1. [REDACTED] cu domiciliul în mun. [REDACTED]
jud. Hunedoara

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Hunedoara, cu sediul în mun. Deva, Piața Gării nr. 9A, jud. Hunedoara, prin reprezentant legal, [REDACTED] – Director General**

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 6645/27.09.2021, respectiv nr. 7182/27.09.2021, s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, prin citație, cu privire la faptele de abuz invocate în speță, în conformitate cu prevederile art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, s-a invocat, din oficiu, exceptia de necompetență a C.N.C.D., competența revenind organelor de cercetare penală.

5. Nu în ultimul rând, petentei i s-a solicitat să transmită împuternicirea semnată de



toate persoanele care se consideră discriminate și pe care le reprezintă.

6. Procedura de citare a fost legal și complet realizată.

7. Prin adresa **nr. 8270/02.11.2021**, petentei i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de către partea reclamată, înregistrat cu **nr. 7844/19.10.2021**. De asemenea, petenta a fost informată de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, angajată a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Hunedoara, ocupând postul de instructor de educație principal în cadrul Centrului de Plasament Lupeni, lider sindical în cadrul Sindicatului „Speranța” Hunedoara și reprezentant sindical al angajaților de la Centrul de Plasament Lupeni, a formulat memoriul **nr. 6645/06.09.2021**, prin care a sesizat o posibilă faptă de discriminare la care a fost supusă atât ea, cât și alți angajați ai centrului.

9. În fapt, la data de 07.04.2021, prin adresa nr. 14865, angajații Centrului de Plasament Lupeni au fost informați de faptul că, până la data de 30.06.2021, centrul se va închide și, odată cu închiderea sa, urmau să fie desființate și locurile de muncă ale salariaților, iar aceștia ar fi trebuit să urmărească pe site-ul direcției posturile care erau scoase la concurs a.î., să se înscrie și să participe.

10. Conform statului de funcții, în cadrul Centrului de Plasament Lupeni era un număr de 23 de posturi, dintre care, o salariată a îndeplinit condițiile de pensionare (februarie 2021), rămânând astfel 22 de salariați.

11. Petenta susține că, până în luna iulie 2021, când a început procesul de dezinstituționalizare, a existat un post de asistent medical și persoană angajată pe acest post iar, după ce a început procesul de dezinstituționalizare, asistenta medicală angajată a fost transferată de la centrul de copii la centrul de persoane adulte cu dizabilități, fără să susțină examen, deși sunt servicii diferite.

12. Totodată, până în martie 2021, a existat și un post de asistent social/manager de caz care a fost ocupat și din luna ianuarie 2021, persoana care ocupa acest post a fost transferată la același serviciu din cadrul Centrului Îngrijire Persoane Adulte cu Dizabilități din localitatea Uricani, fără a susține examen și fără ca restul personalului să fie informat că posturile acestui serviciu vor fi desființate, în condițiile în care conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara dădea toate asigurările că Centrul de Plasament Lupeni este în proces de reorganizare și nimeni nu va rămâne fără loc de muncă.

13. Conform petentei, acest aspect a fost prezentat de conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara și pe postul de televiziune Antena 3 Deva.

14. În data de 10.05.2021, prin adresa nr. 20527, petenta susține că a primit, de la Serviciul Resurse Umane și Salarizare, posturile disponibile din cadrul D.G.A.S.P.C. Hunedoara care erau la distanțe de peste 100 de km de casă.

15. Prin urmare, reprezentanții din cadrul Sindicatului „Speranța” Orăstie, cât și reprezentanții din cadrul Sindicatului Cetate Hunedoara au analizat organigrama și au venit cu propuneri pentru a sprijinii membrii de sindicat. Astfel, au fost depuse adrese cu propuneri care au rămas însă, fără răspuns.

16. Între timp, petenta menționează că a constatat că șefa Centrului de Plasament



Lupeni avea un alt loc de muncă, deși nu a fost organizat niciun concurs, la fel întâmplându-se și în cazul psihologului și celor două bucătărese de la centru.

17. Petenta susține că în prezentarea posturilor vacante nu apărea postul de bucătar, cele două bucătărese fiind transferate la alte centre fără a fi prezentată vreo situație, singura explicație fiind discriminarea între angajați din partea conducerii care le-a prezentat posturile în particular și le-a sugerat să își facă cereri de transfer, fapt care nu s-a întâmplat și cu ceilalți angajați cărora li s-a adus la cunoștință notificarea de preaviz.

18. Prin adresa nr. 20527/10.05.2021, conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara a transmis faptul că procesul de dezinstituționalizare a beneficiarilor este cunoscut din anul 2018, dar nu și desființarea posturilor, situație în urma căreia pentru cele 6 persoane angajate ale Centrului de Plasament Lupeni s-au găsit soluții iar ceilalți 10 angajați vor rămâne fără locuri de muncă.

19. În data de 28.05.2021, 10 angajați din 16, membrii de sindicat, au primit notificare de intrare în preaviz datorită desființării posturilor.

20. Între timp, pe site-ul D.G.A.S.P.C. Hunedoara au apărut posturi scoase la concurs în cadrul Direcției, în schimb, în cadrul Centrului de Plasament Lupeni nu era nicio informare cu privire la posturile vacante și concursurile care urmau a avea loc.

21. În adresa mai sus menționată, petenta susține că apăreau posturi vacante de îngrijitoare (la distanțe mai mari de 100 de km), iar celor 10 angajați de la centru li s-a sugerat să solicite transferul pe aceste posturi fără concurs, deși pe site-ul direcției apărea post de îngrijitoare la 5 km de centru, unde a fost transferată asistenta socială, asistenta medicală și psihologul.

22. Totodată, petenta susține că nu a fost indicat un criteriu care ar fi stat la baza desființării posturilor și că discriminarea și abuzul au apărut în momentul în care conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara a găsit soluții de păstrarea a locurilor de muncă pentru 6 angajați și pentru restul de 10 nu.

23. În cadrul D.G.A.S.P.C. Hunedoara, în anul 2021 a avut loc un alt proces de dezinstituționalizare, caz în care, conform petentei, au fost găsite soluții, prin diverse transferuri, pentru a fi asigurată continuitatea locurilor de muncă.

24. Petenta susține că angajații din cadrul Centrului de Plasament Lupeni, pe o perioadă de un an de zile, au fost delegați în centre unde au fost scoase posturi la concurs și au solicitat, prin cerere, să rămână pe posturile vacante însă, cererea a rămas fără răspuns.

25. Conform susținerilor petentei, conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara a transmis unor salariați că sunt mai mulți instructori în educație decât posturi, situație în urma căreia s-a luat decizia de organizare a concursului unde au dat posibilitatea și persoanelor din afară instituției să participe la concurs, deși sindicatul a anunțat că sunt persoane care sunt dispuse să renunțe, oferind astfel posibilitatea persoanelor cu situații mai precare dar, conducerea a refuzat procesul de cooperare.

26. De asemenea, petenta susține că procesul de dezinstituționalizare a pornit de la câteva imagini filmate și transpuse pe internet în urma cărora au fost sancționați toți salariații centrului, petenta fiind singura care a contestat decizia de sancționare.

27. În aceste condiții, petenta a demisionat din funcția de vicepreședinte al Sindicatului Cetatea și a fost cooptată în Sindicatul Speranța care a sprijinit-o în demersul său.

28. Petenta susține că, în urma unor mărturii false ale unor salariați („oamenii șefului”)



a fost acuzată că ar fi agresat beneficiari minori din centru dar, fără a fi prezentate dovezi.

29. Concluzionând, petenta susține că atât ea, cât și alți angajați au fost abuzați și discriminați.

30. Astfel, petenta solicită constatarea discriminării prin neacordarea celor șase salarii nete, fără o justificare obiectivă și rezonabilă.

31. În susținerea afirmațiilor făcute, petenta anexează înscrisuri: stat de funcții, organigramă, adrese cu propuneri către D.G.A.S.P.C. Hunedoara și răspunsuri.

32. Prin adresa **nr. 9020/02.12.2021**, petenta a formulat concluzii scrise prin care a susținut că D.G.A.S.P.C. Huneodara, cu rea-credință și refuzând orice mod de comunicare cu reprezentanții sindicatelor, a discriminat o parte dintre angajați și a transferat numai angajații favoriți la alte centre fără a organiza un concurs de ocupare a posturilor.

33. Totodată, conform petentei, conducerea D.G.A.S.P.C. Hunedoara a recunoscut că procesul de dezinstituționalizare a fost aprobat din anul 2018, situație care nu a fost adusă la cunoștința angajaților.

34. De asemenea, doamna director ar fi afirmat în presă și pe canalul de televiziune Antena 3 Deva că urmează un proces de reorganizare, dar nimeni nu va rămâne fără un loc de muncă.

35. O altă formă de discriminare, conform petentei, este faptul că posturile de psiholog și de asistent social nu au fost scoase la concurs, deși în rândul instructorilor de educație erau absolvenți ai Facultății de Psihologie și Asistență Socială, printre care și petenta.

36. În ceea ce privește neparticiparea petentei la concursul organizat, aceasta susține că în ceea ce privește acest post remunerația ar fi scăzut foarte mult (gradație și spor).

37. Referitor la lipsa de opțiune pentru posturile oferite, petenta susține că instructorul în educație lucrează la program de 12 ore, inclusiv ture de noapte, a.î. prezintă o situație diferită să conducă 100-130 de km până la locul de muncă.

38. Petenta afirmă că în Hunedoara, cea mai apropiată localitate de Lupeni, erau două posturi vacante de instructor în educație, astfel că a întrebat la biroul juridic ce se întâmplă dacă toți cei șapte angajați interesați solicită cele două posturi, iar răspunsul a fost: „*ne puneți în dificultate*”.

39. Totodată, petenta menționează că a fost hărțuită la locul de muncă de doamna director adjunct Carmen Cristian și consideră că acest fapt s-a datorat implicării sale în susținerea colegilor și faptului că mereu a sesizat neregulile și abuzurile exercitate de conducerea centrului.

40. Astfel, petenta susține că s-a adresat Inspectoratului Teritorial de Muncă care a cercetat situația și a îndrumat-o către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

41. Din cauza posibilei hărțuiri exercitată de directorul adjunct, petenta susține că sănătatea sa emoțională a fost afectată, situație în urma căreia a avut nevoie de îngrijiri medicale.

42. Conform petentei, acest șoc emoțional a venit pe fondul faptului că în anul 2011, din cauza motivelor invocate de șefa de centru, i-a fost desfăcut contractul de muncă, situație în urma căreia instanța de judecată a decis că acuzațiile aduse contravin



realității.

43. Petenta susține că D.G.A.S.P.C. Hunedoara nu a depus nicio solicitare din partea sindicatului pentru a salva locurile de muncă.

44. În concluzie, petenta solicită Colegiului Director ca prin hotărârea ce o va pronunța să constate că aspectele sesizate dovedesc discriminarea dintre angajați și hărțuirea exercitată asupra ei, încălcând legislația prin transferul anagajaților favoriți în alte servicii cu legislație diferită, fără concurs, în timp ce restul angajaților au fost supuși examenului pentru ocuparea postului sau au rămas fără locuri de muncă.

45. Petenta a atașat înscrisuri: copii după adresa înaintată către I.T.M. și răspunsul primit, copii după actele de studii și actele medicale, cererea prin care solicită încadrarea pe studii superioare și răspunsul la aceasta.

Suținerile părții reclamate

46. Partea reclamată a formulat adresa **nr. 7844/19.10.2021**, prin care și-a exprimat punctul de vedere referitor la aspectele menționate de petentă.

47. Astfel, prin punctul de vedere formulat, partea reclamată susține că aspectele sesizate nu întrunesc elementele unei fapte de discriminare conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

48. În fapt, reclamata susține că toate prezumtivele fapte de discriminare numite de petentă au legătură cu închiderea Centrului de Plasament Lupeni, centru rezidențial pentru copiii aflați cu măsuri de protecție specială, în subordinea reclamatei și în cadrul căruia petenta și-a desfășurat activitatea ca instructor de educație principal.

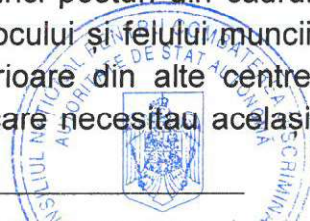
49. Conform punctului de vedere, măsura luată nu a fost una arbitrară și tendențioasă, ci una organizată, controlată și inevitabilă întrucât centrul a fost cuprins în programul de dezinstituționalizare a centrelor destinate protecției copilului din țară, fiind eligibil pentru închidere încă din anul 2018, în urma evaluării tuturor centrelor. Evaluarea a avut loc în cadrul proiectului „Elaborarea planului de dezinstituționalizare a copiilor din instituții și asigurarea tranziției îngrijirii acestora în comunitate”, proiect implementat de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă.

50. În Raportul descriptiv al studiului de diagnoză complexă a situației centrelor de plasament clasice și a nevoilor beneficiarilor acestora, Centrul de Plasament Lupeni figurează la poziția 77.

51. Astfel, centrul rezidențial în discuție a fost închis la data de 01.07.2021, măsura fiind aprobată prin Hotărârea nr. 102/27.05.2021 a Consiliului Județean Hunedoara.

52. În acest context, reclamata susține că intenția petentei de a încadra expunerea faptelor de discriminare într-un cadru prigonitor, generat prin aceea „că întreg procesul de dezinstituționalizare a pornit de la câteva imagini filmate și transpuse pe internet” nu are temei factic.

53. La data hotărârii închiderii centrului rezidențial, în structura acestuia se aflau 23 de posturi contractuale. Ca o măsură de protecție a salariaților, conform reclamatei, și în corelație cu existența unor posturi de același fel sau similare, cinci posturi din cadrul Centrului de Plasament Lupeni s-au vacantat, prin modificarea locului și felului muncii titularilor posturilor, salariații ocupând posturi similare sau inferioare din alte centre rezidențiale sau servicii structurale din cadrul instituției, posturi care necesitau același



nivel de studii și calificări.

54. Prin urmare, reclamata susține că salariaților cărora li s-a modificat locul și felul muncii nu li s-a aplicat un tratament preferențial: cei doi muncitori calificați (bucătari) au primit locuri de muncă în localități situate la zeci de km față de cea de domiciliu, un alt salariat a ocupat un post inferior celui deținut, asistent social față de șef de centru.

55. Pentru ceilalți salariați, printre care și cei șapte instructori de educație ai centrului, nu s-au găsit astfel de soluții, posturile desființându-se și, în consecință, contractele individuale de muncă ale salariaților urmau a înceta cu respectarea prevederilor legale.

56. Referitor la afirmația petentei prin care a susținut că au fost favorizați anumiți angajați și li s-au prezentat posturi în particular, partea reclamată susține că situația nu e dovedită de probe concludente și nu întrunește elementele unei fapte de discriminare.

57. Conform părții reclamate, presupusa faptă de discriminare nu a creat diferențe de tratament între petentă și ceilalți salariați despre care susține că au fost transferați la alte centre rezidențiale, întrucât salariații nu pot fi plasați în situații comparabile sau analoage.

58. Astfel, modificarea locului muncii pentru acești salariați s-a făcut ținându-se cont de criterii nediscriminatorii, studiile și competențele specifice necesare ocupării posturilor similare cu cele deținute de acești salariați, posturi existente în alte centre rezidențiale, vacante la data închiderii Centrului de Plasament Lupeni.

59. De altfel, postul ocupat de către petenta și activitatea desfășurată de către aceasta nu aveau același specific, studiile, competențele și abilitățile practice erau total diferite.

60. Mai mult decât atât, partea reclamată susține că, încă din data de 10.05.2021, adresa nr. 20527 a fost adusă la cunoștința salariaților centrului, lista locurilor vacante care pot fi ocupate prin modificarea locului de muncă dar, deși au avut cunoștință despre aceasta, unii salariați, printre care și petenta, au refuzat locurile de muncă vacante din alte centre sau nu și-au exprimat opțiunea.

61. Reclamata menționează că pentru categoriile profesionale pentru care s-au găsit posturi similare în alte centre rezidențiale s-a procedat la modificarea contractului individual de muncă prin acordul părților pentru limitarea efectelor concedierii salariaților în urma închiderii centrului.

62. Salariații din alte categorii profesionale, inspector specialitate, referent și instructor de educație, întrucât nu existau posturi vacante în alte centre sau cele existente era sub limita numărului salariaților și existau condiții pentru desființarea locurilor de muncă din motive fără legătură cu persoana lor, au fost notificați că urmează a fi concediați individual și au beneficiat, în prealabil concedierii, de preavizul legal.

63. Astfel, reclamata susține că față de toți salariații centrului tratamentul a avut la bază principiul egalității și niciunul nu a beneficiat de un tratament preferențial, ci de unul egal, justificat de o situație obiectivă și rezonabilă, numărul posturilor vacante existente în alte centre rezidențiale, similare cu cele ale salariaților centrului ce urma să se închidă.

64. Totodată, reclamata susține că situația comparabilă prezentată, procesul de dezinstituționalizarea a unui centru rezidențial, nu poate fi considerată criteriu de apreciere a discriminării și nu există niciun raport de cauzalitate între acestea.

65. Raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, reclamata consideră că, în speță, nu există niciun element constitutiv, lipsa elementelor



ducând automat la inexistența faptei.

66. Din punctul de vedere al reclamatei, nici faptul că pentru ocuparea de către instructorii de educație a unor posturi similare și de aceeași natura s-a organizat concurs nu poate fi considerat ca fiind încadrabil în situațiile discriminatorii deoarece era singura soluție echitabilă față de toți salariații instructori de educație, având în vedere că în discuție erau șapte salariați cu aceeași pregătire și trei posturi vacante ocupabile de către aceștia.

67. Ca modalitate de ocupare a posturilor contractuale vacante, organizarea concursului a avut o justificare rezonabilă și obiectivă, respectivul numărul mai mare de angajați decât posturile similare.

68. Nimeni și nimic nu a împiedicat-o pe petentă să participe la concurs, conform reclamatei, neparticiparea neputând fi pusă pe seamă discriminării iar obiecțiile cu privire la concursurile organizate nu pot fi luate în considerare atâta vreme cât petenta nu a participat la concurs.

69. De asemenea, în accepțiunea petentei, închiderea centrului nu a avut la bază o cauză reală și serioasă. Totuși, aspectele legate de activitatea unor instructori de educație, relația cu beneficiarii centrului, apărute ca imagini în mass-media, au adus prejudicii de imagine instituției și au condus la aplicarea unor sancțiuni disciplinare salariaților implicați, inclusiv petentei.

70. Conform părții reclamate, faptul că petenta a fost singurul angajat care a contestat dispoziția de sancționare, înaintând instanțelor judecătorești actul de dispoziție, contestație de altfel respinsă de instanța de fond, nu poate fi privit ca un criteriu de discriminare și nici că ar fi condus la o prigoană împotriva ei, prigoană neexplicată și nedovedită.

71. Partea reclamată susține că nici calitatea de lider sindical nu poate fi privită drept criteriu de discriminare, instituția fiind notificată despre aceasta în data de 17.06.2021, în timp ce adresa de preaviz fiind înmănată anterior notificării funcției sindicale pretinse, prin adresa nr. 24656/28.05.2021, previzul începând să curgă din data de 02.06.2021, perioada de preaviz fiind suspendată din 12.07.2021, salariața fiind în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

72. Totodată, reclamata susține că fapta de discriminare „neacordarea celor șase salarii nete” nu există. O astfel de situație ar putea constitui obiectul unui conflict de muncă și asigurări sociale și nu al unei fapte de discriminare.

73. În concluzie, reclamata solicită Colegiului Director ca, prin hotărârea pe care o va pronunța, să constate că niciunul dintre aspectele sesizate nu întrunește elementele unei fapte de discriminare sau că deplina competență de soluționare a unor posibile abuzuri intră în aria de competență a instanțelor judecătorești.

74. Partea reclamată anexează următoarele înscrisuri: Raportul descriptiv al studiului de diagnoză complexă a situației centrelor de plasament clasice și nevoilor beneficiarilor acestora – extras – Lista centrelor de plasament eligibile pentru închidere, Hotărârea nr. 102/27.05.2021 a Consiliului Județean Hunedoara și Anexa nr. 1 la aceasta, actele adiționale ale salariaților din centrul rezidențial cărora li s-a modificat contractul individual de muncă, adresele nr. 20527/2021 și nr. 24656/2021, anunțul nr. 22512/2021, notificarea Sindicatului „Cetatea” Orăștie.



IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

75. Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. 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.
(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)”
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** „(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”
- **Art. 15 Universalitatea:** „(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”
- **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. (...)”
- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică:** „(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.
(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **Art. 2 alin. 1:** „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a

libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

3. Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008, Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „C.N.C.D. 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”.

4. Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul Președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 144 din 11 aprilie 2008:

- **Art. 28:** „Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”
- **Art. 29:** „Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.”
- **Art. 30:** „(1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.
(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.”
- **Art. 31:** „(1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.
(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.”
- **Art. 32:** „Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

Principiile de analiză

76. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) 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”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

77. De asemenea, art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor stipulează:

„**Art. 30 alin. (1):** Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a



comunica punctul de vedere.

Art. 31 alin. (1): Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32: Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

78. 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”.

Aplicarea principiilor la spetă

79. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra memoriului formulat de petentă prin care reclamă o posibilă faptă de discriminare între angajați, din partea conducerii părții reclamate, care a prezentat posturi de muncă în particular și a sugerat să-și facă cereri de transfer numai anumitor angajați, fapt care nu s-a întâmplat și în cazul celorlalți, cărora li s-a adus la cunoștință notificarea de preaviz, în urma programului de dezinstituționalizare a centrelor destinate protecției copilului din țară.

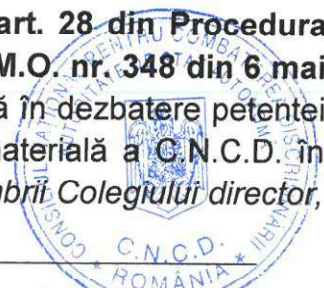
80. Concret, Colegiul reține că petenta este angajată a Centrului de Plasament Lupeni, și reclamă posibile fapte de abuz și discriminare din partea conducerii părții reclamate în ceea ce privește locurile de muncă ale salariaților după ce a început procesul de dezinstituționalizare.

81. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția de necompetență materială a C.N.C.D., invocată prin citația înregistrată cu **nr. 6645/27.09.2021**, cu privire la eventuale abuzuri și nerespectarea legislației în vigoare, competența revenind organelor de cercetare penală.

82. 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, Colegiul director 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.

83. În speța de față, Colegiul director reține că petenta reclamă o posibilă încălcare a legislației în vigoare prin transferul angajaților favoriți în alte servicii cu legislație diferită, fără concurs, în timp ce restul angajaților au fost supuși examenului pentru ocuparea postului sau au rămas fără locuri de muncă.

84. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor **art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008**, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu și pusă în dezbatere petentei prin adresa **nr. 6645/27.09.2021**, excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește eventuale abuzuri, fapte penale, nereguli: "Membrii Colegiului director,



din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate."

90. Examinând conținutul petiției, prin raportare la legislația aplicabilă în speță, Colegiul director constată că, în lipsa unui criteriu de discriminare, obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă.

91. Raportat la sfera de competență a C.N.C.D., în considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000, republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

92. 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, reprezentând mai degrabă un litigiu de muncă, sub cenzura instanțelor judecătorești.

93. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

94. Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001¹, prin care Curtea Constituțională a reținut că: „În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat „Autoritatea judecătorească”, principiile organizării și înfăptuirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se înfăptuiește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ...”.

95. Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile instanței judecătorești și ale organelor de cercetare / urmărire penală.

96. Având în vedere argumentația de mai sus raportat la aspectele prezentate de petentă ca posibile abuzuri, Colegiul director reține că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la alocarea locurilor de muncă ale salariaților după ce a început procesul de

¹ Decizia Curții Constituționale nr. 322/2001 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002.



dezinstituționalizare, în sensul instanței de dreptul muncii.

97. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției, întrucât aspectele invocate de petentă intră în sfera de competență a instanței de dreptul muncii, respectiv a organelor de cercetare / urmărire penală în situația în care apreciază că ar întruni elementele unor fapte penale.

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. Admiterea excepției de necompetență materială pentru eventuale abuzuri – fapte penale, aspecte care intră în sfera de competență a organelor de cercetare / urmărire penală;
2. Neincidentă raportat O.G. 137/2000 - faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând un litigiu de muncă.
3. Prezenta hotărâre se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CALUDIA CERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru



MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN – Membru

Red.: H.G. și A.D.

Data redactării: 07.08.2023

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

