



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 257 din 24.02.2021

Dosar nr: 490/ 2020

Petiția nr: 4056/ 07.07.2020

Petentă:

Reclamați: Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Grigore Alexandrescu

Obiect: Petenta, posesoare a unui certificat de handicap grad mediu, se consideră hărțuită la locul de muncă pe motiv că a fost trimisă de angajator pentru reevaluarea stării de sănătate, fiind luate măsuri de excludere și de izolare a petentei, precum și de creare a unui cadru tensionat.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Grigore Alexandrescu cu sediul în București, Sector 1, B-dul Iancu de Hunedoara nr. 3-32 (R1)

3. , cu adresa de citare a actelor de procedură la Spitalul de Copii Grigore Alexandrescu cu sediul în București, Sector 1, B-dul Iancu de Hunedoara nr. 3-32 (R2)

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Prin adresa nr. 4056 din data de 07.07.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră hărțuită la locul de muncă deoarece, fiind posesoare a unui certificat de handicap grad mediu, aceasta a fost trimisă de către angajator pentru reevaluarea stării de sănătate, fiind luate măsuri de excludere și de izolare a ei, precum și de creare a unui cadru tensionat.

III. Procedura de citare

5. 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.

6. Prin adresa nr. 4056/29.07.2020 a fost citat petenta, iar prin adresele nr. 4593/29.07.2020 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 20-22 la dosar).

7. Partea reclamată Spitalul de Copii Grigore Alexandrescu a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 5223/27.08.2020 (filele 90-93 la dosar).

8. Partea reclamată a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 5224/27.08.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 28-31 la dosar).

9. Prin adresa nr. 5663/17.09.2020 au fost comunicate petentei înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctele de vedere depuse de părțile reclamate (fila 102 la dosar).

10. Petenta a depus la dosar concluzii scrise, înregistrate cu nr. 6430/15.10.2020 (filele 103-1088 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Prin adresa înregistrată cu nr. 4056 din data de 07.07.2020, petenta arată că prin fapta ce face obiectul petiției se consideră hărțuită la locul de muncă.

13. În fapt, petenta arată următoarele:

13.1 Este angajată ca medic la spitalul clinic de copii și își desfășoară activitatea la secția ORL a spitalului.

13.2 Petenta, posesoare a unui certificat de handicap mediu, a fost trimisă de angajator pentru reevaluarea stării de sănătate.

13.3 Deși petenta are scutire de gărzi, aceasta a fost trecută pe lista de gărzi, supervizate din luna octombrie 2019 și până în luna martie 2020 iar, în urma solicitării scrise a petentei, s-a decis scoaterea ei de pe lista de gărzi ca urmare a agravării stării de sănătate.

13.4 În urma prezentării de către petentă a certificatului de handicap, măsurile luate de către conducere au fost de excludere a acesteia, de izolare și de creare a unui climat tensionat la serviciu.

14. În concluzie, petenta solicită soluționarea petiției considerându-se discriminată și hărțuită la locul de muncă.

15. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin (filele 3-19 la dosar):

- certificatul de încadrare în grad de handicap nr. 685/15.04.2020;
- atenționarea privind efectuarea reevaluării capacității de muncă;
- fișa de aptitudine medicina muncii, certificatul medical asupra capacității de muncă,
- corespondența cu instituția la care lucrează, listele de gărzi;
- notificare Consiliului Local Sector 1 – DGASPC Sector 2 în legătură cu cazul petentei;

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 6430/15.10.2020, petenta a depus concluzii scrise prin care reiterează cele comunicate anterior, considerând următoarele:

17. Cu privire la punctul de vedere al părții reclamate Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Grigore Alexandrescu:

17.1 Cererea de suport psihologic la serviciu era strict pentru suport psihologic, pentru ajutor și consiliere la locul de muncă deoarece petenta și-a desfășurat în această perioadă activitatea sub o presiune psihologică foarte mare care a dus la degradarea stării ei de sănătate

17.2 După cereri repetate petenta a fost trimisă la medicina muncii, care a concluzionat că este aptă pentru a desfășura activitatea de medic iar după acest control, angajatorul a somat petenta să mai facă încă o programare pentru control la medicina muncii.

17.3 Rezultatul examenului de medicina muncii nu a fost adus la cunoștința petentei de către angajator până în momentul prezent înșă acesta a fost pus la dosarul cauzei de către partea reclamată.

18. Petenta consideră că, din momentul în care au fost prezentate actele medicale doveditoare stării ei de sănătate, precum și certificatul medical de scutire de gărzi, angajatorul era obligat să ia toate măsurile pentru ca ea să nu fie trecută pe lista de gărzi și pentru a nu fi chemată de acasă în urgență, așa cum s-a întâmplat și după cum se poate dovedi consultându-se protocolul operator. Supervizările trecute pe lista de gardă specific serviciului ORL presupun ca la orice oră medicul să se prezinte în caz de nevoie la spital, petenta nedându-și acordul în scris pentru acest lucru și nefiind întrebată despre aceste supervizări, ci pur și simplu fiind trecută pe lista de gărzi fără a fi consultată

19. În opinia petentei, semnarea listei de gărzi de către șeful de secție și de către angajator, cu numele petentei pe lista de gărzi la supervizări, fără a fi consultată și a avea acordul ei, mai ales că aceasta era în concediu medical, arată clar discriminarea față de persoana ei.

20. Totodată, petenta arată că a fost creat un climat foarte tensionat la serviciu, în colectivul cu care lucrează de la angajare (fără a avea vreodată conflicte cu colegii), în acest sens fiind înaintat un document către Consiliul medical, colectivul secției arătând că nu mai dorește să lucreze cu petenta, în opinia acestora personalul fiind obligat și probabil amenințat să semneze acest document, lucru ce a creat un disconfort psihic și mai mare și a agravat starea de sănătate a petentei.

21. În concluzie, petenta consideră că presupunerile și suspiciunile scrise de angajator sunt extrem de denigratoare, defăimătoare, discriminatorii, fiind acuzată că, prin acțiunea ei ar împieta buna desfășurare a activității spitalului, asemenea afirmații scrise în acest context confirmând atitudinea rău voitoare, de creare a unui climat de suspiciune, de tensiune, de izolare și de discreditare a petentei, menținut în continuare de către partea reclamată în calitate de angajator.

22. Cu privire la punctul de vedere al părții reclamate (partea reclamată R2), petenta arată următoarele:

22.1 Deși partea reclamată nu a contactat petenta niciodată, verbal sau în scris, obligația legală a acesteia era de a lua măsurile de excludere a petentei de pe lista de gărzi, dat fiind faptul că aceasta a prezentat scutire de gărzi legală, în termen legal și pentru că se știa despre starea ei de sănătate, supervizările fiind făcute fără știrea acesteia, în lipsa ei, chiar fiind în concediu medical. Toate aceste fapte sunt considerate

de către petentă făcute cu rea intenție, nepăsare, hărțuire, discriminare, facând ca petenta să își desfășoare munca într-un climat foarte tensionat timp de șase luni de zile, fapt relevant despre hărțuirea și discriminarea la care a fost supusă.

22.2 Referitor la afirmația părții reclamate că nu a fost prezentată a doua filă a certificatului, petenta arată că această afirmație este nedocumentată total, acuzatoare, hărțuitoare, discriminatorie, în același stil ca în toate celelalte acuze aduse la cunoștință, petenta arătând că a prezentat corect și legal certificatul de încadrare în grad de handicap și a făcut cerere prin care a adus la cunoștință faptul că este posesorul certificatului, cerând ca toate persoanele să ia cunoștință în vederea respectării drepturilor ce decurg din aceasta, conform legii. Petenta consideră că angajatorul trebuia să îi ofere suportul de care avea nevoie într-un climat normal, legal care rezolva toate aceste probleme, fără a recurge la faptele de presiune, ea fiind retrimisă la medicina muncii și fiind zilnic apostrofată de către șeful secției care a amenințat-o chiar și cu cercetarea disciplinară.

22.3. În opinia petentei, ca rmare a prezentării certificatului de încadrare în grad de handicap, șeful de secție ar fi trebuit să o consulte pe petentă, să facă eforturi pentru a o ajuta să se încadreze în activitate, totul conform reglementărilor în vigoare pentru ca starea de sănătate a acesteia să nu fie agravată de măsurile luate la serviciu și de cadrul tensionat în care a fost nevoită să își desfășoare activitatea.

23. În continuarea expunerii, petenta arată că trecerea numelui ei pe lista de gărzi la supervizare presupune implicarea totală într-un act medico-legal, cu răspundere în fața legii, însă șeful secției nu a contactat-o pe petentă în vederea acordului despre stabilirea graficului de supervizări, petenta implicându-se cu toată puterea și știința în absolut toată activitatea secției, atâta timp cât starea sănătății i-a permis, punându-și în pericol chiar și sănătatea, în același timp având dreptul legal la demnitate și dreptul de a fi respectată de către toți cei implicați, fără a fi discriminată și hărțuită la locul de muncă.

24. La dosar au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă, documente ce conțin: corespondența cu părțile reclamate, declarații, certificate medicale asupra capacității de muncă, fișa de solicitare a examenului medical (filele 108-136 la dosar).

Sușinerile părților reclamate

Sușinerile părții reclamate Spitalul de Copii Grigore Alexandrescu, prin reprezentant legal

25. Prin adresa înregistrată cu nr. 5223/27.08.2020 (filele 90-101 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentei, arată următoarele:

26.1 Referitor la fapta semnalată în ceea ce privește reevaluarea stării de sănătate a petentei, partea reclamată arată că această "faptă" a fost dispusă în interesul exclusiv al petentei nefiind discriminatorie sau hărțuitoare. Astfel prin cererea înregistrată la data de 27.05.2020, petenta a solicitat acordarea de suport psihologic la serviciu și în baza acestei solicitări, șeful direct căruia i s-a adresat (respectiv șeful de secție ORL – R2) a solicitat conducerii spitalului expertizarea stării de sanatate a petentei și luarea măsurilor necesare în acest sens.

26.2. În baza acestei cereri partea reclamată a solicitat unității de medicina muncii examinarea petentei în vederea evaluării necesității și oportunității acordării serviciilor de suport psihologic, în conformitate cu prevederile Codului Muncii, ale Legii nr. 319/2006 și ale HG 355/2007, acordarea de asistență specializată psihologică putând fi dispusă de către angajator doar la recomandarea unității de medicina muncii, recomandare dată în urma controlului și a evaluării stării de sănătate.

26.3 Prin trimiterea petentei la un examen de evaluare la unitatea de medicina muncii, angajatorul (în speță partea reclamată) nu a făcut decât să dea curs unei solicitări a petentei, tocmai în vederea acordării ajutorului psihologic, în acest caz nefiind o faptă de discriminare sau de hărțuire de care se face vinovat angajatorul.

27.1 În ceea ce privește a doua faptă sesizată de petentă, care se referă la faptul că deși avea scutire de gărzi, aceasta a fost trecută pe tabelul de gărzi la "supervizări", partea reclamată arată că sunt două activități diferite, serviciul de "gardă" fiind o activitate distinctă de serviciul de "supervizări", care presupune o altă activitate, diferențele dintre cele două activități fiind foarte mari, care nu lasă loc la confuzii.

27.2 În continuarea expunerii, partea reclamată arată că activitatea de "gardă" presupune prezența fizică la camera de gardă și este o activitate remunerată în timp ce activitatea de "supervizare" nu presupune prezența fizică (decât dacă cel însărcinat o dorește) și nu este remunerată, aceasta fiind o activitate de consultare sau confirmare a unui diagnostic sau metoda de tratament pentru medicul de gardă, cu un alt medic, constatându-se de altfel că "supervizarea" nu este nici măcar "gardă la domiciliu".

28. Așa cum consideră partea reclamată, chiar și în eventualitatea în care petenta ar fi fost trecută în tabelul de efectuare a gărzilor (ceea ce nu s-a întâmplat) această faptă nu intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, controlul și verificarea nerespectării indicațiilor din certificatul medical de handicap mediu fiind de competența instanțelor de judecată privind litigii de dreptul muncii.

29.1 În legătură cu cea de-a treia faptă sesizată de petentă privind "excluderea, izolarea" acesteia și de "creare a unui climat tensionat" la locul de muncă, partea reclamată arată că afirmația șefei de secție "vă informez că am decis următoarele măsuri de protecție a stării dvs. de sănătate...", nu duce la înțelesul unei fapte discriminatorii.

29.2 De asemenea, se consideră că petenta nu dă exemple de "excludere, izolare, climat tensionat" pentru ca partea reclamată să poată aduce dovezi sau contraargumente.

29.3 Pe de altă parte, partea reclamată constată că personalul secției ORL avea o atitudine rezervată față de petentă având în vedere numărul foarte mare de reclamații și plângeri împotriva colegilor de secție (în jur de 60 de plângeri depuse în 6 luni de zile), precum și a suspiciunilor acestora că petenta se afla la originea înregistrărilor video puse la dispoziția televiziunilor și a articolelor defăimătoare la adresa personalului secției, publicate în presa scrisă. Atitudinea personalului ar putea fi rezervată față de petentă, aceștia temându-se să nu devină viitorul subiect al unui articol din presă sau televiziune.

29.4 În opinia părții reclamate, avalanșa de reclamații, plângeri și cereri adresate de petentă a început imediat după ce, în urma concursului ce a avut loc în luna octombrie 2019, la conducerea secției ORL a fost numită ca șef de secție ORL partea reclamată R2, petenta fiind în ultimii ani șeful secției ORL cu delegație până la organizarea concursului și desemnarea unui câștigător.

30. În continuare, partea reclamată confirmă faptul că în Regulamentul Intern al spitalului sunt prevăzute și sancționate faptele de discriminare și hărțuire, aceasta demonstrând, încă o dată, preocuparea conducerii spitalului pentru a preveni și sancționa orice abatere de la principiul egalității și excluderii discriminării și hărțuirii, indiferent de motiv.

31. În concluzie, partea reclamată R1 solicită repingerea petiției, constatarea faptului că Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Grigore Alexandrescu" nu se face vinovat de fapte de discriminare sau hărțuire, așa cum sunt ele definite de prevederile OG nr. 137/2000 considerând că petiția prezentată este lipsită de temei legal.

32. În susținerea celor declarate, partea reclamată a depus la dosar probe constituite în următoarele documente: solicitarea de efectuare a examenului de medicina muncii de către petentă, rezultatul examenului de medicina muncii; extrasul Regulamentului Intern al SCUC "Grigore Alexandrescu" (filele 94-100 la dosar).

Susținerile părții reclamate Zamfir-Chiru-Anton Adina

33. Prin adresa înregistrată cu nr. 5224/27.08.2020 (filele 28-89 la dosar) partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, asupra sesizării petentei, arată următoarele:

34.1 Cu privire la acuzația petentei privind scutirea de gărzi și trecerea pe lista de gărzi, supervizări din luna octombrie 2019 până în luna martie 2020 când, urmare a solicitării în scris, pentru că starea de sanatate a petentei era serios agravată, s-a decis scoaterea ei de pe listă (în cursul lunii martie), partea reclamată arată că această acuzație este nefondată și formulată cu rea și vădită intenție de a induce în eroare Consiliul.

34.2 Petenta, angajată a Spitalului de Copii Grigore Alexandrescu în funcția de medic, a prezentat un act medical ce îi permitea neefectuarea de gărzi, care conform Ordinului nr. 870/2004 presupune prezența fizică obligatorie în spital - prezență pontată și remunerată separat ca ore de gardă. Întrucât petenta a sprijinit colectivul supervizând anumite activități, fără a refuza, aceasta fost desemnată pentru "*supervizare*", șeful de secție neavând cunoștință despre intenția petentei de a nu mai participa la supervizări. Această activitate de supervizare implica oferirea unui suport în situații medicale speciale, complexe, survenite în timpul gărzii colegilor, situații care îi pot pune în dificultate, petenta având o experiență vastă în domeniul practicat.

34.3 Partea reclamată arată că aceasta organizare internă a fost implementată anterior în spital dovedindu-și eficiența și utilitatea în diverse situații, fără a fi totodată o suprasolicitare evidentă, având în vedere faptul că pacienții sunt minori. Deși au fost întocmite grafice de repartizare a tuturor medicilor angajați ai secției pentru acest demers colegial, caracterul nu a fost unul de obligativitate, fiecare având dreptul de a nu participa fără aplicarea vreunei sancțiuni. Supervizarea este activitatea suport acordată colegilor aflați în situații mai delicate, care cer o opinie separată, fără obligativitate iar garda reprezintă prezența fizică obligatorie în spital, prezență pontată și remunerată separat ca ore de gardă.

35. Se arată că în momentul în care s-a primit în scris nota de informare, s-au luat măsurile necesare pentru a fi respectată dorința petentei, dispunând în prealabil o anchetă internă și solicitând punctul de vedere al colegilor desemnați să întocmească graficul de supervizări, tocmai spre a verifica dacă petenta a refuzat în această perioadă

acordarea de suport colegilor și, la solicitarea expresă de a nu mai sprijini colegii, respectiv în a nu mai presta activitatea de supervizare, s-a aprobat eliminarea acesteia de pe lista medicilor la care se putea apela în cazuri delicate.

36. Cu privire la acuzația petentei că este posesoare de certificat de handicap mediu și cu toate acestea a fost trimisa pentru reevaluarea stării de sanatate, partea reclamată arată că nu a solicitat reevaluarea stării de sanatate a acesteia pentru a contesta certificatul de atestare handicap ci, urmare a numeroaselor solicitări ale petentei privind *"suport psihologic la serviciu"*, a acționat în concordanță cu prevederile art 13, lit a) din Legea nr. 418/2004 care prevede că *medicul de medicina muncii evaluează aptitudinea pentru muncă în relație cu starea de sănătate și promovează adaptarea muncii la posibilitățile angajaților, asigurând evaluarea handicapului în relația cu munca*. Având în vedere solicitările petentei, precum și legislația muncii și protecției sănătății și securității angajatului, s-a respectat cadrul legal, fiind informat eșalonul ierarhic superior (managerul instituției) care a dispus un consult de medicina muncii întrucât numai medicul de medicina muncii are competența de a stabili oportunitatea consultului psihologic/psihiatric, schimbarea locului de muncă, al programul etc, totul fiind de natură a ajuta angajatul în această problemă. Acest aspect a fost luat în considerare și pentru faptul că nu a fost prezentată a doua filă a certificatului unde sunt specificate afecțiunile de care suferă petenta, care să o încadreze în grad de handicap mediu și prin care să poată fi luate deciziile protective conform cu afecțiunilor acesteia.

37. Cu privire la acuzația petentei că, urmare a prezentării copiei certificatului de handicap la serviciu, măsurile luate au fost de excludere, de izolare a acesteia și de creare a unui climat tensionat, partea reclamată arată că în calitate de șef secție, aceasta are obligația de a respecta prevederile art 6, alin 1 din Legea nr. 319/2006 care arată că *"angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă"*, aceasta propus a managerului, cu avizul avocatului instituției, un set de măsuri pentru protejarea stării de sănătate a petentei, decizie ce a fost luată ca urmare a verificării din punct de vedere al legalității și aprobării de către persoanele legal îndreptățite.

38. Totodată, se arată că acel climat tensionat la care face referire petenta este creat chiar de către aceasta printr-un comportament agresiv, injurios, ostil și nejustificat manifestat la adresa părții reclamate ca reacție nefirească la comunicarea unor decizii de serviciu referitoare la organizarea internărilor pacienților în vederea intervențiilor chirurgicale iar, cu privire la menținerea unei presiuni, prin supraveghere excesivă, cea care urmărește cu asiduitate, vanează și reclamă toate demersurile efectuate de șeful sau de personalul secției pentru buna desfășurare a activității profesionale la locul de munca, fiind însăși petenta.

39. De asemenea, se arată că petenta nu a fost discriminată pe nici un temei, iar în momentul în care a prezentat un act medical prin care se certifica limitarea capacității de muncă a acesteia, s-au efectuat toate demersurile de a o sprijini în spiritul respectării cadrului legal și a drepturilor sale. Petentei nu i-au fost ignorate cererile și plângerile în calitate de angajat, nu i s-au impus alte sarcini decât cele prevăzute în fișa postului și mai mult, a avut opțiunea de a ceda cazurile complexe sau de a beneficia de suport din partea colegilor și a șefului de secție, au fost efectuate demersuri în protejarea stării de sănătate a petentei iar aceasta nu a fost niciodată izolată de colectiv, ci dimpotrivă, s-au găsit soluții de a beneficia de ajutorul colegilor în situații dificile.

40. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea petiției considerând că petiția prezentată este nefondată și neîntemeiată deoarece nu a fost contestat sau pus sub semnul întrebării gradul de handicap al petentei iar aceasta este cea care a solicitat suport psihologic la locul de muncă.

41. În susținerea celor declarate, partea reclamată a depus la dosar probe constituite în următoarele documente: cererile și solicitările petentei, corespondența cu aceasta, corespondența avută cu conducerea spitalului, declarații ale colegilor de serviciu (filele 32-89 la dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

42. **În fapt**, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire. Petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerându-și dreptul la muncă îngrădit de către angajatorul său, fiind luate măsuri de excludere și de izolare a acesteia, precum și de creare a unui cadru tensionat la serviciu, Colegiul director fiind chemat să analizeze în ce măsură tratamentul la locul de muncă la care a fost supusă o angajată cu dizabilități reprezintă discriminare și hărțuire.

43. Colegiul director, pe baza probatoriului depus și din susținerile părților, a reținut că petentei i s-a solicitat reevaluarea stării de sănătate a acesteia în urma depunerii unui certificat care atestă gradul de handicap. Totodată, pe baza documentelor depuse la dosar, Colegiul director a reținut că petenta a fost desemnată pentru "*supervizare*" fiind trecută pe graficele de gărzi, fără a se lua măsuri de către angajator pentru ca starea de sănătate a petentei să nu fie agravată și fără a se lua decizii protective conform afecțiunilor petentei. De asemenea, se ia act și de prezentarea cadrului tensionat în care petenta a fost nevoită să își desfășoare activitatea la locul de muncă.

44. **În drept**, conform 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*".

45. Conform art. 2, alin. 5 din OG nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare "*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriul de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*."

46. **Pe fond**, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

47. 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 OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

48. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1, alin. 3 al OG nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege, tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

49. Petenta a indicat ca fiind criteriul de discriminare în relație cu faptele sesizate, cel al handicapului, dovedit prin certificat medical, act prin care se certifică limitarea capacității de muncă a acesteia. Poziția în care a fost situată petenta aduce prejudicii acesteia în comunitate și față de restul colegilor săi de serviciu, creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.

50. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petentă, respectiv handicap.

51. În prezenta speță, față de susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director constată că petenta nu a beneficiat de un climat în condiții de egalitate și în concordanță cu dizabilitatea avută, fiind o persoană vulnerabilă care trebuia protejată, existând măsuri prin care asupra petentei s-au exercitat acțiuni de discriminare și de hărțuire.

52. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin 5 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare. Astfel, Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că tratamentul la care a fost supusă petenta vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate, precum și trasarea unor atribuții în neconcordanță cu dizabilitatea petentei, ce au creat un cadru ostil față de petentă, constituind fapte de discriminare și de hărțuire.

53. În loc ca aceasta să fie protejată, să beneficieze de anumite condiții speciale de tratament, în concordanță cu dizabilitatea avută, petentei i s-a atribuit îndeplinirea unor sarcini care implicau un efort fizic deosebit, pe care aceasta, din pricina dizabilității, nu le-a putut îndeplini sau care implicau un grad de pericolozitate ridicat comparativ cu orice altă persoană care nu deține o dizabilitate.

54. Astfel, petenta a fost trimisă la controlul de medicina muncii pentru reevaluarea stării de sănătate și examinarea ei în vederea evaluării necesității și oportunității acordării serviciilor de suport psihologic deși prezentase un certificat de handicap valid și, totodată, i s-au trasat anumite sarcini legate de efectuarea gărzilor fără ca aceasta să fie contactată în vederea acordului despre stabilirea graficului de supervizări.

55. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, existând criteriul de handicap, desfășurarea activității petentei în condițiile menționate mai sus având un caracter discriminatoriu și reprezentând hărțuire, potrivit art. 2 alin. 1 și art. 2 alin 5 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

56. Colegiul director, pentru considerentele de mai sus, pentru faptele prevăzute de art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, va aplica avertisment pentru toate părțile reclamate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă hărțuire conform art. 2, alin. (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
2. Aplicarea sancțiunii avertismentului față de părțile reclamate, pentru faptele prevăzute la art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 24.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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: 20.04.2021

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