



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### **HOTĂRÂREA nr. 484 din 16.06.2021**

**Dosar nr.:** 589/2020

**Petiția nr.:** 4943/13.08.2020

**Petent:**

**Reclamată:** în calitate de reprezentant legal al Centrului Multifuncțional pentru Tineri Galați

**Obiect:** presupusă discriminare și hărțuire psihologică

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

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

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

#### **II. Procedura de citare**

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4943/28.08.2020 și 5258/28.08.2020, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

5. Petenta, angajată în funcția de asistent medical, se consideră discriminată și hărțuită psihologic. Aceasta s-a adresat și Inspectoratului Teritorial de Muncă Galați pentru reclamarea relațiilor de muncă de la momentul la care aceasta s-a transferat la Centrul Multifuncțional de servicii sociale pentru Tineri de la Centrul de Urgență pentru Persoane fără Adăpost Galați, în anul 2018. Aceasta susține că încă de la începutul activității, reclamata a avut o atitudine ostilă, de altfel tot personalul fiind timorat de aceasta, în calitate de șef al centrului. În urma controlului ITM Galați, petenta s-a arătat nemulțumită.

6. Astfel, în urma unor conflicte pe care petenta le-a avut cu o colegă, în anul 2018, climatul de muncă fiind afectat, acestea fiind reclamate și la secția de poliție, ambelor li s-a pus în vedere să evite conflictele, ulterior ambrele angajate au fost sancționate cu

avertisment scris (așa cum precizează petenta în cadrul adresei din data 19.06.2020 înaintate ITM Galați, pagina 2) .

7. În urma contestației sancțiunii disciplinare, petenta a contestat în instanță măsura, în anul 2019, aceasta fiind anulată prin sentința civilă nr. 267/09.05.2019, definitivă, întrucât instanța a considerat că nu a fost motivată, argumentată, atât ca formă cât și ca fond, indicând cu titlu general doar un "comportament neadecvat și neprofesionist care generează conflicte în mod continuu", "întreține stări tensionate și conflictuale", situația nefiind descrisă. Totodată, instanța a obligat angajatorul să-i plătească petentei cheltuieli de judecată reprezentând contravaloarea onorariului avocatului.

8. Astfel, aceasta reclamă o serie de acțiuni pe care le consideră discriminatorii, nepontarea unei zile dar care a fost plătită, nepermiterea intrării în curtea spitalului cu mașina, neprimirea de mănuși de protecție, neprimirea unor răspunsuri în termen legal, schimbarea încuietorii de la ușă și nepermiterea niciunui angajat să multiplice cheia dar având acces toți angajații cu ajutorul paznicului etc. Pentru acestea, petenta a depus o serie de înregistrări audio din care reiese faptul că între aceasta și reclamată există un climat de muncă tensionat.

9. Astfel, petenta s-a adresat mai multor instituții, primărie, Direcția Generală de Asistență Socială, fără însă a primi un răspuns satisfăcător.

10. Prin Decizia 1072/10.12.2020, relațiile de muncă ale petentei au încetat, prin acordul părților, începând cu data 14.12.2020.

### **Sușinerile reclamatei**

11. Reclamata, prin notele scrise depuse la dosar, susține că petenta consideră că este victima unei hărțuiri psihologice fiind discriminată la locul de muncă și s-a adresat mai multor instituții (ITM, Inspecția Muncii, Primăria Municipiului Galați, Secția 5 Poliție, Parchetul de pe lângă Judecătoria Galați), semnalând fapte care în realitate nu există. Reclamata susține că, în urma sesizărilor depuse, au avut loc verificări în domeniul relațiilor de muncă, ocazie cu care nu s-au constatat nereguli cu privire la executarea contractului de muncă sau aspecte legate de discriminare și hărțuire la locul de muncă.

12. Conform fișei postului, reclamata precizează că are obligația de coordona, îndruma și controla activitățile desfășurate de personalul centrului cu respectarea prevederilor legale din domeniul furnizării serviciilor sociale precum și cu respectarea codului muncii. Reclamata precizează că, cunoscând legislația în vigoare, respectă prevederile legale și în calitate de șef ierarhic superior al petentei, nu a manifestat niciodată atitudine discriminatorie sau comportament abuziv de tip hărțuire psihologică. Încă din momentul angajării petentei în cadrul Centrului de Urgență pentru Persoane fără Adăpost, aceasta a încercat în mod constant să aplaneze nenumăratele conflicte apărute între petenta în cauză și restul colegilor.

13. Astfel, în anul 2018, aceasta a intrat în conflict cu o colegă de cabinet, asistent medical, motiv pentru care a depus plângere la Secția 5 Poliție. Cu această ocazie, polițistul de proximitate a întocmit un proces verbal prin care le pune în vedere celor implicate să respecte normele generale de conduită.

14. În anul 2019 petenta i-a comunicat în scris faptul că un medic are un comportament neadecvat privitor la persoana sa iar reclamata susține că a încercat să aplaneze conflictul.

15. În data de 25.03.2020, în plină stare de urgență, petenta a solicitat un concediu de odihnă, în afara programării, anunțând intrarea în concediu de pe o zi pe alta.

16. În data de 12.05.2020, petenta s-a adresat directorului Centrului Multifuncțional de servicii Sociale pentru Tineri, în calitate de șef ierarhic superior al reclamatei, aducând la cunoștința acesteia aspecte legate de purtare abuzivă și de faptul că în data de 05.05.2020 a solicitat telefonic administratorului Spitalului de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" să dispună interzicerea accesului cu mașina personală în incinta unității medicale a petentei (la momentul respectiv serviciul funcționa într-o clădire aflată în curtea spitalului respectiv). Reclamata precizează faptul că unitatea medicală are un plan propriu de pază iar intrarea în curte a tuturor mijloacelor de transport se face în baza unui permis de liber acces" eliberat de serviciul administrativ. La data de 05.05.2020 petenta nu avea permis pentru liber acces pentru automobilul cu care dorea să intre în curtea spitalului, întrucât nu solicitase acest lucru. Mai mult, la data respectivă era în stare de urgență iar accesul persoanelor care nu aveau calitatea de angajat al spitalului nu puteau pătrunde în incinta.

17. În data de 29.05.2020 petenta a lipsit de la serviciu. Reclamata, în calitate de șef centru, a solicitat o notă explicativă și a primit un răspuns sfidător în care era informată că "orice curiozitate legată de problema liberului din data de 29.05.2020 vă rog să o obțineți pe altă cale." Nu s-a aplicat nicio sancțiune și petenta a fost pontată în ziua respectivă. Acest lucru a fost constatat și cu ocazia verificărilor efectuate de ITM.

18. Reclamata, în cuprinsul notelor scrise, prezintă o serie de astfel de situații pe care petenta le-a creat în relațiile de muncă și în finalul acestora, precizează faptul că din cauza frecvențelor concedii medicale de care petenta beneficiază și care sunt emise de medici specialiști diverși (O.R.L, recuperare medicală, psihiatrie, medicină de familie) dar și din cauza solicitărilor de concediu de odihnă în afara programării, celelalte colege de cabinet ale acesteia nu au posibilitatea să își efectueze propriile concedii de odihnă conform planificării. Mai mult, în perioada concediilor medicale se deplasează personal la sediile instituțiilor pentru a depune diverse cereri și petiții, inclusiv la locul de muncă pentru a solicita diverse.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept**

##### **19. Constituția României**

**articolul 16**(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

**Articolul 41** (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

**20. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:** articolul 1: (1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi **i**) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de

muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

21. Articolul 6 - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

22. Articolul 7 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

23. Articolul 9 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

24. **În fapt**, petenta se consideră discriminată și hărțuită de reclamată, reprezentanta legală a angajatorului, printr-o serie de acțiuni pe care le-a reclamat atât altor instituții precum și în instanța de judecată, unde i s-a anulat aplicarea sancțiunii avertismentului scris în urma unui conflict avut cu o altă colegă a sa.

25. Astfel, Colegiul director reține faptul că între părți există diferențe perpetuate în decursul ultimilor ani, situații pe care petenta le-a adus în atenția numeroaselor instituții.

26. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în speța de față, Colegiul 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. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

27. 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 aplicat în 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 O.G. 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

28. Colegiul director, față de raționamentul expus anterior, nu poate reține un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care să probeze legătura de cauzalitate între acesta și faptele sesizate.

29. În fapt, Colegiul director constată că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 și art. 15 ale Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, întrucât nu poate reține un criteriu de discriminare. Faptele sesizate de petentă sunt de competența instanțelor de judecată, reprezentând un litigiu de muncă, între cele două părți.

30. Astfel, Colegiul constată că, în esență, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în lipsa unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 republicată, însă, acest aspect nu exclude alte tipuri de răspundere.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu sunt incidente prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
2. Se comunică părților o copie a prezentei hotărâri.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii: -**

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

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări din data de 16.06.2021 au fost:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru (online)**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS Csaba Ferenc  
Membru Colegiul Director,  
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 17.06.2021  
M.L./A.B.**

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