



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 602 din 28.07.2021

**Dosarul nr. 86/2021**

**Petiție nr. 1023/09.02.2021**

**Petent:**

**Reclamați: CLUBUL SPORTIV OLIMPIA BUCUREȘTI**

**- Director adjunct al clubului**

**Obiect: discriminare la locul de muncă pe criteriul dizabilității**

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petentului**

1. reprezentat convențional de către

##### **Numele și domiciliul reclamațiilor**

2. CLUBUL SPORTIV OLIMPIA BUCUREȘTI, cu sediul în București, Sos. Iancului, nr.128A, sectorul 2

3. - Director adjunct al Clubului Sportiv Olimpia București, la sediul clubului, din București, Sos. Iancului, nr.128A, sectorul 2

#### **II. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. La termenul din data de 09.04.2021 s-au prezentat petentul și reclamații. La termenul din data de 25.05.2021, acordat pentru audierea martorilor, s-a procedat la ascultarea acestora.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

6. Petentul arată că este încadrat în grad de handicap 2 accentuat, handicap cu caracter permanent nerevizibil ( așa cum rezulta din certificatul de încadrare în grad de handicap nr.696/21.02.2006 emis de către Comisia de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap de pe lângă Consiliul Local al sectorului 3). Acesta este angajat cu contract de munca pe perioadă nedeterminată la Clubul Sportiv Olimpia București din anul 2017, unde ocupă postul de inspector SSM și cadru tehnic PSI.

7. În luna noiembrie 2020, din ordinul doamnei director adjunct , petentul a fost evacuat din biroul de la Contabilitate, în care își desfășura activitatea încă din anul 2017 și i s-a cerut să se mute într-un spațiu aflat mai jos, astfel încât trebuie să se deplaseze în mod repetat, să urce și să coboare la fiecare deplasare.

**8.** Pretextul folosit de către doamna pentru a îl obliga să plece din biroul de la serviciul „Contabilitate”, unde a lucrat din anul 2017, a fost „distanțarea socială”, dar, așa cum a arătat și în solicitarea cu care s-a adresat conducerii Clubului în data de 17.11.2020, în biroul de la Contabilitate și-au desfășurat activitatea 4 persoane încă din februarie 2020, adică de la începutului epidemiei de Covid 19,, fiind spațiu suficient ( cu cel puțin 2 m distanță între colegi). Mai mult decât atât, ulterior momentului „evacuării” sale din birou, doi dintre colegi având acord de telemuncă, au lucrat de acasă.

**9.** Petentul a fost trimis să își desfășoare activitatea nu într-un spațiu de birouri ci într-un fel de atelier ( în care se desfășoară activități de întreținere a bazei sportive ) un loc absolut inadecvat pentru acesta din mai multe motive : avea o suprafață insuficientă pentru desfășurarea activității de către 2 persoane, caloriferul nu funcționa, încăperea era extrem de friguroasă, deoarece ușle nu se închid ermetic și, în consecință, este curent permanent.

De asemenea, pentru a putea rezolva problemele de serviciu, petentul trebuia să urce din acel loc și să coboare în mod repetat, lucru destul de greu de făcut pentru o persoană cu handicap la nivelul aparatului locomotor.

**10.** În data de 18.11.2020, petentul a revenit cu o altă adresă la conducerea Clubului, arătând motivele pentru care nu poate să își desfășoare activitatea în spațiul în care a fost trimis să lucreze, precizând încă o dată gradul său de handicap și că solicită să i se ofere condiții decente de muncă, necesare pentru a-și desfășura activitatea ( un birou amplasat într-o încăpere având destinația de spațiu de birouri, un PC cu conexiune la internet și la o imprimantă, etc ).

De asemenea, în data de 21.01.2021 petentul s-a adresat din nou conducerii Clubului ( atât directorului general, cât și dnei. , directorul adjunct ) și a explicat motivele pentru care este pus în imposibilitatea de a-mi desfășura activitatea, precizând încă o dată că din data de 17.11.2020 de când a fost dat afară din biroul în care își desfășura activitatea nu a primit nici un alt birou, într-un alt loc amenajat corespunzător. În consecință, începând cu luna noiembrie a anului trecut, petentul stă în timpul orelor de program în mașină/autoturismul proprietate personală, afară, în parcare a Clubului și așteaptă să fie chemat în sediul atunci când prezenta sa este absolut necesară.

**11.** Din luna noiembrie 2020 petentului i-au fost luate de către dna. Director adjunct toate fișele SSM și PSI și i-au fost restituite doar o singură dată, într-un interval de o zi lucrătoare după care i-au fost luate din nou ) petentul fiind împiedicat să își desfășoare activitatea, specifică postului pe care îl ocupă.

**12.** Petentul precizează că, în prezent, în biroul în care petentul a lucrat până în luna noiembrie 2020 în prezent lucrează tot un număr de 4 persoane : cei doi colegi care au lucrat o perioadă în baza acordului de telemuncă au revenit la munca la birou, colega care lucra și anterior în birou este și în prezent acolo iar în fostul său birou a fost adus mobilier suplimentar ( birou ) și acolo lucrează o nouă persoană.

**13.** În cursul lunii august a anului 2020, un număr de 29 de salariați au depus un memoriu la Ministerul Tineretului și Sportului, în atenția domnului Ministru - Ionuț Marian Stroe, arătând în amănunt ce se întâmplă în cadrul Clubului Sportiv Olimpia București.

**14.** Petentul depune înscrisuri și propune audierea a trei martori.

**15.** Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr. 4341/08.06.2021, petentul reiterează cele menționate în petiție și arată că în luna februarie 2021 ( când într-adevăr i-a fost alocat un loc într-un spațiu de birouri corespunzător ) acesta a formulat nenumărate solicitări adresate conducerii Clubului ( și în mod distinct dnei. Director ) solicitând rezolvarea situației.

Cu privire la aceste aspecte petentul solicită să se țină cont de declarațiile martorilor ce au fost audiați în mod direct ( dl.      și doamna      ) precum și declarațiile colegilor ce au fost luate cu ocazia realizării investigației la locul de muncă. Clubul Sportiv OLIMPIA București.

**16.** Mărturiile celor doi martori menționați nu au fost combătute de către martorii propuși spre audiere de către dna.      , și care nu oferă aspecte relevante față de obiectul dosarului. Mai mult, doamna      a arătat că aflase că petentul fusese mutat într-o „ anexă” și că, din auzite, aflase că nu erau condiții adecvate de lucru în spațiul respectiv

**17.** În ceea ce privește apărarea formulată de către doamna Director      în sensul ca petiția ar fi doar o formă prin care petentul ar încerca să se protejeze de o eventuală răspundere cu privire la calitatea muncii sale, petentul solicită înlăturarea acesteia, apreciind că nu are legătură cu problema adusă în fața Consiliului. Aceeași solicitare este formulată de petent și referitor la apărărilor formulate de către doamna director adjunct prin care aceasta susține ca „I-ar fi ajutat” să susțină concursul pentru ocuparea funcției actuale și să se angajeze la C.S. Olimpia București, deoarece exced obiectului cauzei, precum și „ acuzele „ privind o eventuala nepotrivire între pregătirea sa universitară (inginer) și funcția ocupată în cadrul C.S. OLIMPIA București,

**18.** În ceea ce privește apărările Clubului Sportiv OLIMPIA București având în vedere că petentul a formulat petiția doar împotriva dnei. director adj.      , considerând că domnia sa, prin faptele sale, este persoana care se face vinovată de săvârșirea contravențiilor indicate în petiție, petentul consideră că nu pot fi avute în vedere ca apărări reale ale unui intimat în cadrul dosarului.

**19.** Petentul solicită ca, pe lângă aplicarea amenzii contravenționale, CNCD să dispună obligarea persoanei vinovate la plata unor despăgubiri bănești în suma de 5.000 de lei și înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, dispunând totodată și restabilirea situației anterioare discriminării.

### **Susținerile reclamațiilor**

**20.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2943/16.04.2021, reclamații apreciem că acesta încearcă în mod tendențios să inducă o aparență a unei stări conflictuale între el și reclamați, prin care aceștia din urmă exercită un tratament discriminatoriu.

**21.** Astfel, între petent și reclamatul CS Olimpia există relații contractuale de muncă, petentul fiind angajat în cadrul Clubului Sportiv Olimpia București pe funcția de inspector SSM și cadru tehnic PSI începând cu luna aprilie 2020. Acesta este angajat în cadrul CS Olimpia încă din anul 2017, urmare a detașării și a prelungirii succesive a acestora la fiecare 6 luni până în aprilie 2020, când a fost încheiat contractul individual de muncă pe o perioadă nedeterminată.

**22.** Din anul 2017 și până în luna noiembrie 2020, petentul și-a desfășurat activitatea în cadrul biroului Contabilitate, fiind ulterior mutat în alt birou unde își desfășoară activitatea alți angajați ai CSOB, astfel cum reiese din adresa nr. 2889/08.04.2021.

**23.** Motivul real pentru care a fost necesară mutarea petentului în alt birou îl reprezintă nevoia, obligația și responsabilitatea tuturor angajaților de a respecta normele de prevenire și răspândire a virusului SARS CoV 2 în contextul actualei Pandemii. Astfel, în cadrul Clubului Sportiv Olimpia București s-au luat o serie de măsuri de prevenire a răspândirii virusului, petentul nefiind singurul angajat căruia i s-a solicitat mutarea în alt birou, astfel cum reiese din Nota răspuns înregistrată sub nr. 7875/17.11.2020 , prin care reclamații au răspuns cererii petentului.

De altfel, noul birou în care petentului i s-a solicitat în mod repetat să-și desfășoare activitatea este dotat cu toate echipamentele necesare unei desfășurări normale a sarcinilor de serviciu cu respectarea normelor de igienă și curățenie, precum și cu respectarea spațiului optim în acord

cu limitele de distanțare socială, astfel că susținerile petentului sunt vădit neîntemeiate, întrucât nu corespund realității.

**24.** De asemenea, mutarea dlui. din biroul inițial nu are legătură cu dizabilitatea sa. Până la implementarea acestor măsuri acesta și-a desfășurat activitatea unde a dorit. CS Olimpia a încercat, în funcție de activitatea efectivă și prezența fizică a fiecărui angajat la birou, să se facă o sortare a acestora. La implementarea măsurilor s-a ținut cont și de dizabilitatea petentului, care prin mutarea în noul birou este avantajat din punct de vedere al timpului și modului de deplasare, noul birou fiind situat la parter, petentul nefiind nevoit să urce scările.

Potentul nu își îndeplinește sarcinile de serviciu, sesizările formulate de către acesta fiind în fapt o răzbunare la adresa reclamațiilor, care i-au solicitat în repetate rânduri să-și îndeplinească obligațiile conform fișei postului.

**25.** Dl. a fost rugat de nenumărate ori să își exercite atribuțiile de serviciu conform fișei postului, să se prezinte la sediul angajatorului său și să-și desfășoare activitatea conform programului de lucru. Mai exact, petentul a dat dovadă de grave încălcări ale sarcinilor de serviciu, care pot pune în pericol viața și integritatea fizică a celorlalți angajați, dată fiind funcția acestuia. Potentul nu respectă programul de lucru, lipsește zile întregi fără nicio justificare, nu a făcut instructajul angajaților și nu a completat fișele SSM și PSI conform prevederilor legale și mai grav, deși era în atribuțiile sale, nu a luat măsurile de prevenire și instruire a angajaților privind răspândirea virusului SARS CoV 2, motiv pentru care organele de conducere urmează a acționa în consecință față de aceste abateri disciplinare.

**26.** De-a lungul exercitării raporturilor contractuale, petentul a fost integrat în colectivul angajaților și a fost tratat în mod egal, atât din punct de vedere social, cât și în ce privește raporturile de muncă. Ba mai mult, având în vedere că petentul oferă servicii de slabă calitate, exercitând sarcinile în mod deficitar, lipsind în mod repetat și subminând dispozițiile angajatorului și manifestând o atitudine sfidătoare la adresa acestuia în contextul în care întreg personalul ierarhic superior l-a tratat în mod egal din punct de vedere salarial și profesional cu ceilalți angajați care își respectă cu maximă celeritate și profesionalism angajamentele de muncă, se poate concluziona că petentul este chiar favorizat.

**27.** Astfel, reclamații consideră că petiția formulată de către dl. nu reprezintă altceva decât o încercare de a imputa Clubului Sportiv Olimpia București și doamnei Director adjunct , presupusa încălcare a unor drepturi, fără a proba în vreun fel acest lucru, demersul său fiind o răzbunare împotriva reclamațiilor, dat fiind că petentului i s-a cerut în mod repetat să vină la locul de muncă, să își exercite activitatea pentru care este plătit conform fișei postului și să remedieze disfuncționalitățile profesionale ce i-au fost aduse la cunoștință.

Susținerile petentului conform cărora stilul de conducere al doamnei director este unul dictatorial, sunt vădit neîntemeiate. Potentul are o imagine eronată/distorsionată a ceea ce presupune exercitarea sarcinilor de serviciu conform dispozițiilor legale, a contractului de muncă și a fișei postului pe care s-a obligat la semnarea contractului să le respecte.

De asemenea, nefondate sunt și susținerile pe care petentul le exprimă în interiorul Clubului, cum că nu își poate exercita atribuțiile de serviciu. Întrucât este solicitat de către dna. Director adjunct să îi fie șofer, însă acesta recunoaște în petiția formulată că nu cunoaște domiciliul acesteia.

**28.** Referitor la memoriul depus la Ministerul Tineretului, despre care petentul a amintit în petiția sa, reclamații precizează că acesta încearcă inducerea în eroare a organelor abilitate, prin omisiunea unor aspecte importante ce țin de temeinicia și valabilitatea aceluia memoriu.

Mai exact, acest memoriu a fost formulat tot din dorința de răzbunare a unor anumiți angajați ai reclamatei, care au obținut semnăturile celor 29 de salariați în mod nelegal, prin inducerea în eroare a acestora, spunându-le că semnează o petiție de susținere a directorului Clubului Sportiv de la acel moment. Prin acest memoriu s-a încercat destabilizarea funcționării CS Olimpia și discreditarea dnei. , astfel cum reiese din susținerile angajatei cuprinse în adresa nr. 2114/16.03.2021.

**29.** Reclamații arată că se opun audierii martorilor propuși de petent, având în vedere că sunt foști angajați ai Clubului Sportiv Olimpia București, iar la nivelul Clubului sunt cunoscute relațiile tensionate dintre martorii propuși și reclamați. Chiar reclamata a sesizat în repetate rânduri MTS cu privire la imposibilitatea de colaborare cu martorii în cadrul Clubului. Martorii și-au dat demisia din cadrul CS Olimpia din motive personale.

**30.** Cu privire la criteriul discriminatoriu indicat de către petent. În contextul în care acesta a fost mutat în alt birou în vederea prevenirii și răspândirii virusului SARS COV 2, reclamații arată că potrivit prevederilor art. 5 alin (3) din Codul muncii, reprezintă discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Astfel, deși petentul, în descrierea stării de fapt a susținut că a fost discriminat în mod direct, fiind pus în imposibilitatea de a-și desfășura activitatea în condiții normale de muncă, aceste afirmații nu au suport probatoriu, iar fapta descrisă de către acesta nu contravine dispozițiilor legale.

Totodată, din ansamblul probelor dosarului, se constată că, prin dispozițiile comunicate petentului de către personalul ierarhic superior, angajatorul nu a procedat la izolarea petentului sau discriminarea acestuia, sarcinile trasate fiind circumscrise organizării activității în cadrul unității, stabilirii atribuțiilor fiecărui salariat și implicit exercitării controlului privind îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

În plus, printre drepturile angajatorului, astfel cum sunt enumerate în cuprinsul art. 40 alin. 1 Codul muncii, se regăsește și dreptul acestuia de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor, precum și prerogativa constatării abaterilor disciplinare și aplicării eventualelor sancțiuni. Or. salariatul nu are dreptul de a cenzura hotărârile conducerii, având obligația de a respecta disciplina muncii, prevederile regulamentului intern și contractului individual de muncă, precum și de a îndeplini sarcinile de serviciu, putând refuza doar executarea unor ordine vădit nelegale.

**31.** Petentul nu a făcut dovada unei acțiuni care să vizeze izolarea discriminatorie a acestuia de restul colectivului. Conform doctrinei și jurisprudenței în materie, discriminarea la locul de muncă presupune interzicerea de a vorbi cu persoana vizată, împiedicarea persoanei vizate să se adreseze altei persoane, ignorarea prezenței fizice, supunerea unor sarcini umilitoare sau unei acțiuni care să vizeze compromiterea sănătății, precum încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice, agresarea fizică ușoară a victimei, agresarea fizică gravă sau neplăceri la locul de muncă sau la domiciliu.

**32.** Cu privire la solicitarea petentului de acordare de daune morale în cuantum de 5000 lei reclamații înțeleg să invoce excepția necompetenței Consiliului Național de Combatere a Discriminării, având în vedere că potrivit prevederilor art. 27 din OG 137/2000, „Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.,,

Reclamații consideră că nu pot fi considerați vinovați de săvârșirea faptei de discriminare a petentului , motiv pentru care solicită respingerea ca neîntemeiată a petiției formulate.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **33.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15**

- **Constituția României – art. 41**

- **Codul Muncii – art. 3 și art.5**

- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

- **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

#### **V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

**34.** Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

**35.** Astfel, în ceea ce privește excepția necompetenței materiale a CNCD de a se pronunța referitor la solicitarea petentului de acordare de daune morale în cuantum de 5000 lei, Colegiul director urmează să o admită, în conformitate cu dispozițiile art.19 din O:G nr.137/2000, respectiv art. 28 și art. 29 din Ordinul nr.144/11.04.2008.

Articolul 19

„(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

a) prevenirea faptelor de discriminare;

b) medierea faptelor de discriminare;

c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;

d) monitorizarea cazurilor de discriminare;

e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

(2) Consiliul își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.,,

De asemenea, Colegiul director va constata că dispozițiile O.G nr.137/2000 nu sunt incidente în ceea ce privește solicitarea de a se pronunța cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării

Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, 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 de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. 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 în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările

ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

**36.** Pe fondul cauzei, Colegiul director reține că petentul reclamă o situație de discriminare la locul de muncă pe criteriul dizabilității

Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu 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.,,

**37.** În cauză a fost dispusă investigație iar reprezentanții C.N.C.D. s-au deplasat la sediul Clubului Sportiv Olimpia, unde au purtat discuții cu următoarele persoane:

- d-na - Director adjunct;
- dl. - petent;
- d-na - contabil;
- d-na - administrator cămin/cantină;
- dl. - administrator bază;
- d-na - bucătar;
- d-na - președinte al grupului sindical Olimpia;
- d-na - contabil;
- d-na - economist;

**38.** Potrivit Raportului nr.15/2021 întocmit ca urmare a investigației, au fost revelate următoarele aspecte:

**39.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

- Dl. este angajat în cadrul Clubului Sportiv Olimpia București pe funcția de inspector SSM și cadru tehnic PSI începând cu luna aprilie 2020; dl. este angajat al CS Olimpia încă din anul 2017, fiind detașat succesiv la fiecare 6 luni până în aprilie 2020, când a fost încheiat contractul individual de muncă pe o perioadă nedeterminată;
- în perioada 2017-noiembrie 2020, petentul și-a desfășurat activitatea în cadrul biroului Contabilitate;
- Din cauza obligației de a respecta normele de prevenire și răspândire a virusului SARS CoV 2, în contextul actualei pandemii, începând cu luna noiembrie 2020, petentul a fost mutat într-un alt birou, împreună cu un alt angajat al CS Olimpia; Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.5, și va aplica reclamațiilor - Șef Serviciu Disciplină și Siguranță Rutieră și - Director Executiv sancțiunea avertismentului, formulând totodată recomandarea de a evita în adresare formulări susceptibile să genereze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
- Biroul în care i s-a solicitat să-și desfășoare activitatea este dotat cu toate echipamentele necesare unei desfășurări normale a sarcinilor de serviciu cu respectarea normelor de igienă și curățenie, precum și cu respectarea spațiului optim în acord cu limitele de distanțare socială;
- Mutarea d-lui din biroul Contabilitate nu are legătură cu dizabilitatea sa; cu toate acestea, la implementarea măsurilor de prevenire și răspândire a virusului SARS CoV 2, s-

a ținut cont și de dizabilitatea petentului, care prin mutarea în noul birou a fost avantajat din punct de vedere al timpului și modului de deplasare, noul birou fiind situat la parter și astfel nemafiind nevoit să urce scările;

- Dl. nu își îndeplinește sarcinile de serviciu, sesizările formulate de către acesta fiind de fapt o răzbunare la adresa dumneaei, pentru că i-a solicitat în repetate rânduri să-și îndeplinească obligațiile conform fișei postului;

- Dl. nu respectă programul de lucru, lipsește zile întregi fără nicio justificare, nu a făcut instructajul angajaților și nu a completat fișele SSM și PSI conform prevederilor legale și nu a luat măsurile de prevenire și instruire a angajaților privind răspândirea virusului SARS CoV 2, motiv pentru care conducerea clubului îl va cerceta disciplinar;

- Petentul a fost integrat în colectivul clubului și a fost tratat în mod egal din punct de vedere social și profesional;

- Având în vedere că petentul a oferit servicii de slabă calitate, exercitând sarcinile de serviciu în mod deficitar, lipsind în mod repetat și subminând dispozițiile angajatorului și manifestând o atitudine sfidătoare la adresa acestuia, fără a fi sancționat în niciun fel, se poate concluziona că dl. a fost favorizat în raport cu ceilalți angajați;

- Afirmăția petentului, cum că nu își poate exercita atribuțiile de serviciu întrucât este solicitat de dumneaei să îi fie șofer este contrazisă chiar de dl. în petiția sa în care afirmă că nu cunoaște domiciliul dumneaei;

- Cu privire la memoriul depus la Ministerul Tineretului împotriva sa, acesta a fost formulat din dorința de răzbunare a unor anumiți angajați ai clubului, care au obținut semnăturile celor 29 de salariați în mod nelegal, prin inducerea în eroare a acestora, spunându-le că semnează o petiție de susținere a directorului clubului de la acel moment. Prin acel memoriu s-a încercat destabilizarea funcționării CS Olimpia și discreditarea sa, așa cum reiese din susținerile angajatei {Adresa nr. 2114/16.03.2021, anexată);

- Martorii propuși de petent nu pot fi obiectivi întrucât aceștia sunt foști angajați ai clubului care au avut relații tensionate cu conducerea C.S. Olimpia București; a sesizat în repetate rânduri Ministerul Tineretului și Sportului cu privire la imposibilitatea de colaborare cu aceștia; d-na și dl. au plecat din cadrul clubului prin demisie din motive personale;

- Dl. nu mai este directorul C.S. Olimpia București; noul director se numește ;

**40.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- Este nemulțumit de tratamentul la care a fost supus de conducerea C.S. Olimpia 2

București, în special de mutarea din biroul Contabilitate și de luarea fișelor SSM și PSI și nerestituirea lor în vederea completării acestora;

- în luna noiembrie 2020 fost mutat din biroul Contabilitate într-o încăpere ce avea destinație de atelier și depozit, cu mucegai și miros greu și fără a beneficia de căldură și lumină naturală și fără a avea resurse materiale în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu; ulterior, în data de 05.02.2021, i s-a repartizat un alt birou în clădirea în care se află sala de sport, în care beneficiază de toate condițiile necesare desfășurării activităților de serviciu;

- Nici în prezent nu i s-au restituit fișele SSM și PSI deși a făcut solicitare în acest sens;

**41.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:

- Este angajata C.S. Olimpia București din anul 2017, în funcția de contabil - compartimentul Cantină;
- Nu a stat în birou cu dl. ;
- Nu este în relații apropiate cu dl. întrucât acesta are un aer de superioritate atât față de dumneaei cât și față de alte colege;
- D-na și d-na sunt colegele care și-au desfășurat activitatea în același birou cu dl. , până ce acesta a fost mutat;
- Dl. nu obișnuia să stea în biroul său nici anterior mutării sale;
- Din cauza lipsei spațiului, la angajare, a fost repartizată într-o încăpere ce fusese folosită ca debara; și în prezent își desfășoară activitatea tot în acea încăpere fără să considere că a fost supusă unui tratament discriminator sau înjositor;

**42. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:**

- Este angajata C.S. Olimpia București din data de 10.04.2020, în funcția de referent de specialitate IA - administrator cantină-cămin cazare;
- A fost martoră, în mai multe rânduri, când d-na i-a adresat d-lui cuvinte jignitoare de genul „mincinos”, „nesimțit”, „obraznic”;
- A observat, pe perioada iernii, că dl. petrecea mult timp în mașina personală sau în curtea clubului ulterior aflând că acesta fusese mutat într-o încăpere care era folosită ca depozit de materiale și atelier de lucru; respectiva locație nu avea lumină naturală, era încălzită cu un reșou electric, avea mucegai pe pereți și pardoseală și un miros neplăcut;
- A fost martoră la faptul că dl. nu a putut să-și desfășoare activitatea, întrucât d-na i-a luat fișele SSM și PSI, împreună cu alte documente, fără a i le restitui nici în prezent;
- Consideră că dl. a fost tratat cu lipsă de respect și neconform cu statutul unui angajat, cu atât mai mult cu cât se știa că este o persoană cu handicap;
- Un tratament asemănător i-a fost aplicat de d-na și dumneaei și persoanelor care au susținut-o, fapt ce a dus la întocmirea unui memoriu adresat conducerii Ministerul Tineretului și Sportului, memoriu rămas fără rezultat;

**43. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:**

- Este angajatul CS Olimpia București din anul 2017, având funcția de referent de specialitate - administrator bază;
- În relația cu colegii săi, dl. are o atitudine de om superior;
- A avut discuții în contradictoriu cu dl. , acesta jignindu-l și numindu-l „descreierat”;
- D-na are un comportament civilizată fiind singura din conducere care îi sprijină pe angajați;

**44. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:**

- Este angajata CS Olimpia București din anul 2006, având funcția de bucătar;
- Dl. a jignit-o pe ea și pe colegele de la bucătărie atunci când i-au propus acestuia să o informeze pe soția sa despre existența unui post liber în cadrul clubului - compartimentul cantină; dl. a susținut că postul este sub nivelul familiei sale și nu poate coborî la nivelul angajaților din acest compartiment;
- În afara acestei discuții nu au existat conflicte sau incidente cu dl.

**45. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:**

- Este angajata CS Olimpia București din anul 2004, având funcția de expert sportiv IA și este reprezentanta Sindicatului Național Sport și Tineret, în calitate de președinte al Grupului Sindical Olimpia București;
  - în perioada de iarnă 2020/2021, l-a văzut pe dl. stând în autoturismul propriu, în timpul orelor de program; întrebându-l care este motivul pentru care stă în autoturism, acesta i-a răspuns că a fost evacuat din biroul în care își desfășura activitatea în mod normal, de directorul adjunct al clubului, d-na ; pentru că afară era foarte frig, l-a chemat pe dl. în biroul său, acesta venind doar între orele 15-16 pentru a nu deranja restul angajaților;
  - L-a văzut în repetate rânduri pe dl. fiind foarte afectat pentru că primise sarcini de serviciu, într-un interval de timp foarte scurt, pe care nu le putea îndeplini din lipsă de timp și din cauza condițiilor de lucru (dl. nu avea un birou în care să poată scrie, documenta, întocmi documente și colabora cu angajații care trebuiau instruiți în vederea semnării fișelor SSM și PSI);
  - dl. i-a spus că d-na a reținut fișele SSM și PSI, fapt ce îl împiedica să se achite de responsabilități conform atribuțiilor de serviciu;
  - cunoaște faptul că dl. a fost trimis să-și desfășoare activitatea într-un atelier, alături de un alt angajat (responsabil întreținere bază), un spațiu inadecvat pentru sarcinile de muncă, fără căldură și fără condiții de lucru, plin cu unelte, materiale și scule mecanice și în care se face gălăgie;
  - dl. a informat-o, în calitate de președinte al grupului sindical, de faptul că a făcut în repetate rânduri adrese către directorul clubului, dl. , dar și către d-na , în care prezenta natura problemelor, condițiile de muncă și conflictul dintre dumnealui și directorul adjunct, adrese rămase fără niciun răspuns;
  - a prezentat S.N.S.T. problemele de serviciu ale d-lui alături de situația conflictuală apărută la locul de muncă și problemele altor angajați; situația descrisă a luat forma unui memoriu trimis de președintele S.N.S.T. Ministrului Tineretului și Sportului.
- 46.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele;
- Este angajata CS Olimpia București din anul 2004, având funcția de contabil;
  - în contextul pandemiei de SarsCoV2, dl. și dl. s-au plâns că sunt prea multe persoane în birou și că, de asemenea, intră prea multă lume acolo;
  - Dl. era singurul angajat din birou care nu făcea parte din compartimentul financiar;
  - în prezent, în cadrul biroului își desfășoară activitatea tot 4 persoane, întrucât activitatea CS Olimpia București face obiectul unor controale din partea Curții de Conturi și Ministerului Tineretului și Sportului;
  - Nu a avut conflicte cu vreun coleg;
  - Dl. a spus despre dumneaei că face ilegalități;
  - Dl. nu le-a dat fișele SSM și PSI spre semnare, d-na dându-i acestuia termen de o săptămână să ajungă la zi cu lucrările;
- 47.** Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na a susținut următoarele:
- Este angajata CS Olimpia București din anul 2018, având funcția de economist;
  - Situația prezentată de dl. în plângerea sa către CNCD e exagerată și nu are un fond real;

- în contextul actualei pandemii, dl.            a fost mutat din biroul Contabilitate întrucât era singurul care nu desfășura activități financiare, sarcinile sale de serviciu fiind în domeniul SSM și PSI;
  - în prezent, în biroul Contabilitate își desfășoară activitatea tot 4 persoane, întrucât activitatea CS Olimpia București face obiectul unor controale din partea Curții de Conturi și Ministerului Tineretului și Sportului;
  - în luna noiembrie 2020, d-na    i-a luat fișele SSM și PSI d-lui    pentru verificare restituindu-i-le acestuia spre sfârșitul anului;
  - în luna martie 2021, d-na    a luat din nou fișele de la dl.    , acesta refuzând să vină să le preia în momentul în care dumneaei l-a informat telefonic; în prezent aceste fișe se găsesc în biroul Contabilitate;
- La momentul controlului, doi dintre martorii propuși de petent, d-na    și dl.    , nu mai lucrau în cadrul CS Olimpia București.

**48.** Echipa de investigație a verificat biroul repartizat d-lui    în luna noiembrie 2020, constatând că încăperea se află într-un alt corp de clădire, la parter și nu beneficiază de lumină naturală; de asemenea, s-a constatat că încăperea nu prezintă aspect de depozit sau atelier de lucru.

Echipa de investigație a verificat și biroul în care petentul își desfășoară activitatea în prezent, constatând că acesta beneficiază de toate condițiile desfășurării activității SSM și PSI, mai puțin existența unei imprimante.

**49.** Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat: în urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, au fost următoarele:

- în data de 17.11.2020, petentul a fost mutat din biroul Contabilitate într-un spațiu inadecvat desfășurării activităților pe care acesta le avea în fișa postului; Mutarea sa a fost justificată de conducerea CS Olimpia București de contextul pandemic și normele de prevenire și răspândire a virusului SARS CoV 2;
- în data de 05.02.2021, ca urmare a solicitărilor petentului, acestuia i-a fost repartizat un birou echipat corespunzător în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- Nu s-a putut dovedi că mutarea petentului din biroul Contabilitate a avut la bază dizabilitatea sa;
- Din cauza condițiilor improprie de lucru din perioada 17.11.2020 - 05.02.2021, petentul nu și-a putut îndeplini sarcinile de serviciu (întocmirea fișelor SSM și PSM);
- Au existat fișe SSM și PSM necompletate sau completate din urmă fără a fi efectuate instructajele de protecția muncii, fără ca petentul să fie sancționat disciplinar;
- La nivelul C.S. Olimpia București există un conflict între o parte din angajați și conducerea clubului, reprezentată de d-na    , director adjunct.

**50.** Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu 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.,,

**51.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.* Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

**52.** Art. 5: din Codul Muncii menționează - (1) *În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament fata de toți salariații și angajatorii.*

- (2) *Orice discriminare directă sau indirectă fata de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasa, culoare, etnie; religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.*

- (3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

**53.** Colegiul director apreciază că s-a realizat și o îngădire a dreptului la muncă al petentului, întrucât din probele administrate, rezultă că petentul a fost trimis să-și desfășoare activitatea într-un atelier, alături de un alt angajat (responsabil întreținere bază), un spațiu inadecvat pentru sarcinile de muncă, fără căldură și fără condiții de lucru, plin cu unelte, materiale și scule mecanice și în care se face gălăgie. Chiar dacă nu s-a putut dovedi că mutarea petentului din biroul Contabilitate a avut la bază dizabilitatea sa, starea de sănătate a petentului este un fapt cert și, datorită mobilității reduse, poate întâmpina dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu ca urmare a mutării menționate. De asemenea, faptul că, potrivit persoanelor declarante în cadrul investigației, reclamata d-na \_\_\_\_\_ i-a adresat d-lui \_\_\_\_\_ cuvinte jignitoare de genul „mincinos”, „nesimțit”, „obraznic” creează premisele unui conflict angajator-angajat susceptibil a genera măsuri de tipul celei reclamate de petent.

**54.** Astfel, pentru petent, persoană încadrată în grad de handicap 2 accentuat, handicap cu caracter permanent nerevizibil, a fost supus creat un cadru intimidant, ostil la locul de muncă, în condițiile în care statutul de persoană cu dizabilitate îi conferă drepturile consacrate de art 3 lit.a-d) și art 6 lit. c) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Art. 3 lit. d) prevede: *Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap au la bază următoarele principii:*

- a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;*
- b) prevenirea și combaterea discriminării;*
- c) egalizarea șanselor;*
- d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;*

În același sens, articolul 6 menționează:

*Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la:*

*c) ocuparea și adaptarea locului de muncă, orientare și reconversie profesională.*

**54.** Din declarațiile martorilor audiați la termenul din data de 25.05.2021 a rezultat că petentul a fost mutat din birou în mod intempestiv (au venit doi muncitori și i-au luat biroul) și a lucrat în condiții improprii, într-un atelier neîncălzit. Martorii au specificat și faptul că petentul era folosit ca șofer și că faptul că a fost afectat psihic de tratamentul primit la locul de muncă era cunoscut de colegi.

**55.** Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin. 1 și alin.5 din O.G nr.137/2000 și va aplica reclamațiilor sancțiunea avertismentului, formulând totodată recomandarea de a evita în adresare formulări susceptibile să genereze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

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. Se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.5 din O.G 137/2000;
2. Se aplică reclamațiilor sancțiunea avertismentului, conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din O.G. nr. 2 din 2001;
3. Se recomandă reclamațiilor să evite adresări și/sau comportamente susceptibile să genereze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;
4. Dispozițiile O.G nr.137/2000 nu sunt incidente în ceea ce privește solicitarea de a se pronunța cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării;
5. Se admite excepția necompetenței CNCD de a se pronunța referitor la solicitarea petentului de acordare de daune morale în cuantum de 5000 lei, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.
6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
  - a). , reprezentat convențional de către
  - b). CLUBUL SPORTIV OLIMPIA BUCUREȘTI, cu sediul în București, Sos. Iancului, nr,128A, sectorul 2
  - c). - Director adjunct al Clubului Sportiv Olimpia București, la sediul clubului, din București, Sos. Iancului, nr,128A, sectorul 2

## **VII. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu e cazul

## **VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 28.07.2021 au fost: AS**

**ZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

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

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

**Data redactării: 28.07.2021**

**Redactată și motivată: M.M. și M.M**

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.

