



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 788
Din 27.10.2021

Dosar nr: 358/2020

Sesizare nr: 2958/21.05.2020

Petent:

Reclamat: Muzeul de Științe Naturale Piatra Neamț - Complexul Muzeal Național Neamț

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă, sănătate și demnitate. Petentul invocă, atât discriminarea directă cât și discriminarea indirectă, săvârșită în ultimii trei ani de către angajator pe criteriile de vârstă, sex și convingeri. Acesta susține că este hărțuit și persecutat la locul de muncă de șeful de secție, complice al directorului general, prin fabricarea unor referate doar ca să-l elimine din instituție, evaluarea performanțelor profesionale în mod discreditat și fals, trasarea unor activități dificile, excluderea de la activitățile muzeale comune de grup. De asemenea, petentul susține că nu avut acces la chei și la codul de acces în Muzeu timp de 2 ani; este hărțuit prin intermediul unei condici de prezență, nu i se oferă pauză de masă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentului:

1.

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatului:

2. Muzeul de Științe Naturale Piatra Neamț - Complexul Muzeal Național Neamț cu sediul în Piatra Neamț, str. Mihai Eminescu, nr. 10, jud. Neamț

II. Citarea părților

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedură legal îndeplinită.

5. De asemenea, prin rezoluția nr. 2 din 27.01.2021, s-a dispus investigația la Muzeul de Științe Naturale Piatra Neamț - Complexul Muzeal Național Neamț.

IV. Susținerea părților



Susținerea petentului

6. Petentul este încadrat în funcția de muzeograf II, în cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț - Complexul Muzeal National Neamt (CMNN), fiind angajat prin concurs pe perioadă nedeterminată începând cu date de 02.11.2017.

Potentul susține că, încă de la început, de la momentul angajării în complexul Muzeal, a fost și este discriminat la locul de muncă, în primul rând din cauza convingerilor personale, dar și din cauza diferențelor de vârstă și de sex/gen, dar și în cauza faptului că a susținut ideea formării unui sindicat în cadrul CMNN.

7. Concret, petentul susține că de-a lungul timpului au fost manifestate împotriva lui, în principal, următoarele comportamente hărțuitoare și practici discriminatorii:

- este aspru criticat în tot acest timp de către șeful direct și, totodată, persecutat de către conducere, în vederea victimizării, izolării sale sociale și eliminării sale din sistem;

- este urmărit în permanență și i se fac referate de cercetare disciplinară pentru a fi discreditat și sancționat;

- pentru o perioadă de aproximativ 2 ani și jumătate nu i s-au dat cheile și codurile de acces în muzeu, și nici la colecția din depozit (colecție în valoare de 48281,50 RON), deși a solicitat în scris, verbal și pe e-mail aceste lucruri;

- la momentul la care a primit în gestiune, sub semnătură, colecția botanică din depozit, pe bază de proces-verbal, conducerea a refuzat reinventarierea colecției primite.

- superiorul ierarhic direct a impus doar petentului o serie de activități dificile (de ex.: activitățile cu ocazia sărbătoririi Zilei Mondiale a Mediului i-au fost impuse doar acestuia), fiind mereu întrerupt și sabotat în timpul activităților respective, fără să beneficieze de logistica solicitată și de susținere, în general;

- subevaluarea performanțelor profesionale și umane și discreditarea profesională s-au petrecut în mod repetitiv;

- susține faptul că fișa profesională pentru anul 2018 a fost falsificată;

- i s-a îngădit accesul la telefonul institutiei în mod constant, la aspirator, la spații de depozitare și la infrastructura muzeală în general (în comparație cu ceilalți colegi/colege din muzeu, care au beneficiat și beneficiază de susținere, de acces în muzeu și la colecții, și de toate drepturile necesare desfășurării activităților muzeale;

8. De asemenea, petentul susține că este hărțuit și prin intermediul unei condici de prezență, care a fost implementată de către șeful de secție, afirmând: "*D-le Pricop, aceasta condica de prezență este pentru dumneavoastră*", spre deosebire de colegele/colegii care au au program benevol de lucru și pleacă din muzeu întotdeauna mai devreme.

Potentul susține că anagajatorul nu îi acordă pauză de masă, spre deosebire de ceilalți colegi.

9. Având în vedere cele de mai sus, petentul solicită constatarea discriminării la care a fost supus și sancționarea faptei.

Sușinerile reclamațiilor

Sușineri -

- Relațiile de muncă din cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- Acuzațiile petentului, privind orchestrarea cercetărilor disciplinare de către șeful ierarhic și directorul instituției, hărțuirea, discriminarea directă și indirectă, sunt neadevărate;
- Începând cu data de 01.02.2017, petentul a ocupat, inițial, funcția de muzeograf debutant (specialitatea botanică), în cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț, nivel de execuție, la Complexului Muzeal Județean Neamț. Postul a fost ocupat prin concurs public în condițiile legii. Odată cu îndeplinirea stagiului necesar pentru promovarea în grad profesional superior, la finalul perioadei de debutant, a participat la concursul intern de promovare și a obținut avizul comisiei de specialitate pentru a ocupa funcția de muzeograf gr. II, specialitatea biologie, în cadrul aceleiași unități muzeale;
- Petentul a beneficiat de sprijinul conducerii instituției și al colegilor de secție, pentru a se integra și acomoda cu activitatea și modul de lucru specifice muzeului, acordându-i-se consilierea muzeală primară de specialitate, instructajul specific P.S.I. și securității și sănătății în muncă. Și-a desfășurat activitatea științifică în acord cu domeniul studiilor sale superioare de specialitate, beneficiind de acordarea tuturor drepturilor salariale și a sporurilor la care a fost îndreptățit, prin atribuțiile din fișa postului sau în baza documentelor justificative (diploma de doctor), conform prevederilor legale în vigoare;
- Nu i-au fost stabilite atribuții suplimentare față de colegii cu funcții similare și nu a fost îngădit în alegerea tematicii activităților proprii, de cercetare sau pedagogie muzeală;
- A avut posibilitatea de a participa la simpozioane, conferințe științifice, deplasări în teren pentru colectare de material biologic, precum și de a întocmi articole și studii de specialitate în vederea valorificării științifice a cercetărilor proprii;
- Prima procedură de cercetare disciplinară, din data de 08.04.2019, a fost demarată ca urmare a unor acte de indisciplină comise de dl. muzeograf II dr. și evidențiate de referatele depuse de către șeful de secție dr., d-na muzeograf IA, d-na conservator II și d-na supraveghetor (anexă, referat nr. 214/13.02.2019). Prin faptele sale, petentul a încălcat următoarele dispoziții prevăzute și definite în Regulamentul Intern al Complexului Muzeal Județean Neamț: Cap. III, art. 31 (comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, care încurajează atitudini ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane, menționate și la art. 4, lit. d¹ din Legea nr. 202/2002); Cap. V, art. 55, lit. n (obligația de a avea față de vizitatorii Muzeului și față de reprezentanții unor instituții cu care vine în contact în relațiile de serviciu o atitudine demnă, respectuoasă și corectă); Cap. VII, art. 71, al. 2 lit. f (să comită acte imorale, violente sau degradante). Orice faptă de această natură îndreptățește

Managerul Muzeului să procedeze la încetarea contractului individual de muncă al salariatului în cauză, pentru abatere disciplinară gravă.

- Petentul a fost înștiințat în scris și convocat în baza Deciziei nr. 8/28.03.2019, pentru a expune Comisiei de cercetare disciplinară numite cu acest scop, răspunsul la acuzele care i s-au adus. Ședința de derulare a cercetării disciplinare a fost stabilită la data de 08.04.2019, la orele 11, la sediul central al CMJ Neamț; față de cele de mai sus, petentul a dorit să fie asistat de către un avocat ales la desfășurarea comisiei de cercetare disciplinare, conf. art. 251, alin. 4 din Codul Muncii și s-a prezentat la data stabilită alături de domnul avocat, răspunsul său scris negând practic tot ceea ce i se imputa;

- Raportul final al Comisiei de cercetare disciplinară consemnează faptul că indiferent de circumstanțe, comportamentul petentului este inacceptabil, propunând ca în perioada mai - august 2019 întreg colectivul muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț să fie monitorizat, adresându-i-se petentului avertisment verbal și aducându-i la cunoștință că dacă va declanșa noi situații tensionate se va trece la sancționarea sa în conformitate cu prevederile R.O.I. și R.O.F. ale instituției;

- Procedura de cercetare disciplinară a fost finalizată cu întocmirea unui raport de către Comisia de cercetare disciplinară și nicidecum cu desfacerea contractului de muncă;

- Conduita nepotrivită a petentului, în cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț, a fost semnalată prin referatele depuse la secretariatul instituției și prin care s-a adus la cunoștință comportamentul acestuia și încălcarea frecventă a regulamentului instituției (anexă, 1492/25.07.2019; 1670/29.08.2019; 1673/02.09.2019;).

- Din prima sa zi de lucru, petentul a primit cheile de la biroul personal și a avut acces nelimitat în incinta Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț. În perioada de probă/debutant (1 an), petentul nu a beneficiat de chei și cod de acces, unitatea muzeală fiind deschisă de colegi dar a beneficiat, de asemenea, de acces nelimitat în incinta unității. În perioada de probă, petentul a dat dovadă de neglijență și de iresponsabilitate în serviciu nerespectând protocoalele de securitate (iluminat, ferestre) fapt ce a întârziat protocolul de predare/primire a cheilor unității; după ce a primit cheile unității, în perioada cât a fost de serviciu în expoziția de bază, petentul a deschis instituția pentru public, de cel puțin trei ori, cu o întârziere cuprinsă între 15 și 30 min., fapt ce ar fi putut avea consecințe negative asupra imaginii instituției. În conformitate cu regulamentul intern al Complexului Muzeal Național Neamț, cap. VII, art. 71, lit., D, *personalul are obligația să respecte regulile interne de acces și de plecare din Muzeu;*

- Referitor la acuzațiile de „monopol”, „sabotaj” și „lipsa sprijinului în executarea sarcinilor de serviciu”, acestea sunt infirmate de o parte dintre cele 29 de procese verbale de predare-primire, dintre d-na muzeograf IA și dl. muzeograf II dr., prin care s-a procedat la predarea, respectiv primirea exponatelor folosite în cadrul expoziției „Rarități floristice și faunistice din ținutul Neamțului”. În cadrul acestui demers organizatoric, petentul a intervenit neautorizat asupra ansamblului unei piese

(postament + exponat), Tetrao urogallus (Cocoșul de munte) inv. nr. 685, modificând dimensiunile postamentului pe motiv că “nu încăpea în vitrină”.

- Lista de bunuri aflată în gestiunea petentului, respectiv colecția de botanică, constă în 11.673 plante herborizate cu o valoare totală de 48.281,50 lei. Colecția este depozitată în laboratorul de botanică (tezaur) și în depozitul Complexului Muzeal Național Neamț (piesele comune). Pentru piesele din categoria Tezaur, petentul are acces permanent și nelimitat, fiind singurul care deține cheile laboratorului de botanică. În ceea ce privește piesele comune, având în vedere că depozitul Complexului Muzeal Național Neamț se află în afara localității, într-o clădire securizată, sub pază, cu supraveghere video, accesul se acordă prin cerere (verbală) către Șeful Serviciului de Patrimoniu. Petentul a avut acces în cadrul depozitului la colecția din gestiune, ori de câte ori a solicitat, pe parcursul anului 2020 acesta neavând nicio solicitare de deplasare la depozitul unității.

- Reinventarierea patrimoniului Complexului Muzeal Național Neamț se face prin decizie internă emisă de către Directorul instituției.

- În conformitate cu Regulamentul Intern al CMJN, petentul are obligația de a răspunde favorabil solicitărilor șefilor ierarhici și de a colabora cu aceștia în toate împrejurările, dacă acestea nu contravin intereselor instituției și legislației în vigoare (referat 1492/25.02.2019).

- La solicitarea sa, petentul a fost sprijinit în organizarea expozițiilor temporare și i s-au pus la dispoziție, materiale și mijloace pentru desfășurarea în condiții optime a activității curente din cadrul muzeului;

- Petentul nu a fost chemat și pus de serviciu în cadrul expoziției de reptile vii, din februarie 2018, obligațiile privind securitatea și supravegherea vizitatorilor în timpul orelor de program revenind, în conformitate cu protocolul încheiat între părți, firmei „Reptiland” S.R.L.. Serviciul de ghidaj în cadrul expoziției permanente a Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț, se face periodic, prin rotație, și este asigurat de personalul instituției.

- În ceea ce privește pregătirea profesională a petentului, acesta susține că are studii post-doctorale dar care nu sunt dovedite prin acte atașate la dosarul personal.

- Odată cu evaluările anuale ale activității sale în cadrul muzeului a demarat seria nemulțumirilor acestuia, calificativele care i-au fost acordate (F.B. - 2017; S./B. - 2018; B. - 2019) de către șeful ierarhic al Secției Muzeale II Piatra-Neamț, dl., fiind considerate de către petent ca fiind injuste și inadecvate activității prestate în cadrul colectivului;

- Evaluarea anuală, realizată pe baza întocmirii fișei standard de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale persoanelor care ocupă posturi de execuție de natură contractuală, are în vedere atât modul de îndeplinire a obiectivelor specifice funcției de execuție pe care o derulează în instituție, cât și gradul de acoperire/completare a criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, atât din punctul de vedere al comportamentului personal, cât și din cel al activității științifice și de cercetare;

- Pe baza evaluării profesionale cu calificativul F.B. pentru anul 2017, șeful ierarhic direct al petentului, dl. a semnalat totuși conducerii instituției și recomandările care i-

au fost adresate acestuia, respectiv: rezolvarea problemelor de integrare (comunicare) în colectivul muzeului, normalizarea relațiilor pe linie ierarhică, responsabilitate sporită și conștientizare a importanței spațiului muzeal în care își desfășoară activitatea, precum și dezvoltarea direcției de cercetare în domeniul muzeologiei;

- La evaluarea profesională pentru anul 2018, cu calificativul Satisfăcător/Bine, șeful ierarhic a semnalat faptul că petentul nu a ținut cont de recomandările precedente, deși a luat la cunoștință conținutul fișei de evaluare anterioare;

- Fișa de evaluare profesională pentru anul 2019, întocmită de dl, consemnează următoarele observații: în data de 12.02.2019, petentul a avut un comportament agresiv verbal și fizic față de conservatorul MȘNPN, pe motiv că nu are acces la telefonul instituției (referat din 13.02.2019); obstrucționarea exercitării funcției șefului ierarhic („dl. muzeograf consideră că îl deranjez dacă îl asist la activitățile din cadrul MSNPN”- 04.06.2019); „dl. muzeograf consideră că sarcinile de serviciu îi sunt impuse cu forța” (referat din 25.07.2019); refuzul de a prezenta activitatea desfășurată în perioada 28-29.08.2019 (referat din 02.09.2019 - „a afirmat că nu sunt în măsură și nu am dreptul să îi cer așa ceva”); calificativul acordat - Bine - a fost contestat de petent, care a motivat că este hărțuit și discriminat, cu toate că și-a derulat activitatea profesională asumată;

- Petentul formulează o serie de acuzații grave cu privire la presupusa falsificare a fișei de evaluare a performanțelor sale profesionale din anul 2018, astfel încât să fie subevaluat, iar calificativul primit să nu îi permită să avanseze / promoveze. Calificativul “bine” a fost acordat, în cea mai mare parte, din cauza comportamentului acestuia în cadrul instituției, și nu în urma cercetărilor și studiilor științifice de profil efectuate;

- În ceea ce privește evaluarea activității profesionale a petentului se impun câteva precizări, și anume: calificativul din anul 2017 este „foarte bine”, calificativul din anul 2018 este „satisfăcător / bine” (în acest caz în calcul fiind luat de fapt calificativul „bine”, mai favorabil angajatului), în anul 2019 calificativul inițial acordat de șeful de secție dl. a fost „bine”, acesta fiind ulterior contestat de angajat și modificat de dumealui în „foarte bine”. Așadar, acuzațiile acestuia cu privire la presupusele subevaluări și nerecunoașteri ale performanțelor sale profesionale de către superiorii ierarhici sunt nefondate;

- Petentul a refuzat să dea curs solicitării din adresa nr. 708 din 19.05.2020 de a dovedi acuzațiile de fals, uz de fals, falsuri în înscrisuri oficiale și abuz în serviciu, aduse directorului-manager și șefului de secție.

- Dată fiind lipsa acută de personal muzeal și indiferența noilor absolvenți din domeniu de a lucra în muzeu, a încercat să aplaneze în mod constant tensiunile create de petent și să-i acorde sprijinul necesar pentru recunoașterea meritelor sale profesionale, în detrimentul modului său precar de a relaționa cu colectivul din care face parte, motiv pentru care în evaluarea pentru anul 2019 a luat în considerare doar activitatea sa științifică; i-a adus la cunoștință noul calificativ (F.B) și i-a atras atenția că în cazul recidivării în următoarele trei luni, conducerea va proceda la

aplicarea măsurilor din regulamentele specifice ale instituției, R.O.I. și R.O.F., respectiv întrunirea unei noi Comisii de Cercetare Disciplinară;

- În data de 24.08.2020 s-a întrunit a doua comisie de cercetare disciplinară prealabilă a Complexului Muzeal Național Neamț, înființată prin Decizia nr. 21 din 27.07.2020 a directorului-manager al instituției;

- Procedura de cercetare disciplinară prealabilă a fost demarată ca urmare a conținutului unor documente redactate și transmise (în format letric și electronic) către anumite instituții publice, persoane private și organe de presă de petent, prin care acesta aduce o serie de acuzații grave, dar nefondate, la adresa Complexului Muzeal Național Neamț și a unora dintre reprezentanții săi;

- La ședința comisiei de cercetare disciplinară prealabilă a participat petentul, asistat de (președintele Sindicatului ARTIS din cadrul Federației Sindicatelor din Instituții de Cultură, al cărui membru este petentul);

- Reprezentanții comisiei de cercetare disciplinară prealabilă i-au propus petentului ca ședința să fie înregistrată, însă acesta a refuzat;

- Conținutul documentelor redactate de petent și trimise către mai multe instituții publice, persoane private și organe de presă au constituit punctul nr. 7 de pe ordinea de zi a ședinței Consiliului de Administrație al Complexului Muzeal Național Neamț din data de 10.07.2020;

- În urma acțiunilor specifice de verificare și control întreprinse ulterior în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț, de către reprezentanții Direcției Județene pentru Cultură Neamț și Inspectoratului Teritorial de Muncă Neamț, acuzațiile aduse de petent la adresa instituției și a unora dintre reprezentanții săi au fost infirmate. Nici celelalte instituții și persoane sesizate de petent nu au confirmat acuzațiile acestuia, Consiliul Județean Neamț oferind în acest sens un răspuns oficial petentului;

- În cuprinsul documentelor amintite, petentul lansează o serie de acuzații grave, dar nefondate, la adresa conducerii Complexului Muzeal Național Neamț, îndeosebi a directorului-manager dl. Nicola Ciprian Dorin și a șefului de secție dl., dar și a colegilor de la Muzeul de Științe Naturale Piatra-Neamț.), fiind asemănătoare cu cele semnalate către CNCD, precum cele de „hărțuire” (de tip „mobbing”), „discreditare”, „discriminare”, „persecutare”, „ostilitate”, „subevaluare”, „inechitate”, „agresivitate”, „cinism”, „nedreptate”, „intoleranță”, „umilire”, „victimizare”, „izolare”, „marginalizare”, „tracasare”, „stigmatizare”, „amenințare”, „jignire”, „ignorare”;

- Petentul acuză existența unei politici instituționale, respectiv o „*prigoană a intelectualilor cu nivel avansat de pregătire profesională*”, pe motiv că ar crea o „*concurență închipuită*”, aceștia constituind „probabil cea mai detestată categorie socială”, iar „*în timp sunt eliminați din sistem*”, din „*organizație*”. În acest sens, sunt exemplificate cazurile a „doi specialiști consacrați”, respectiv „doamna dr. și dl. ”, cărora li se adaugă și alții, care au fost „pensionați și trimiși acasă”. D-na nu deține titlul științific de doctor, aceasta demisionând în anul 2018 din motive personale, iar dl. a părăsit instituția în anul 2017 în urma unei evaluări a Consiliului Județean Neamț soldată cu calificativ nesatisfăcător, decizia fiind consfințită printr-o decizie definitivă, irevocabilă și executorie a Instanței de judecată;

- Petentul acuză conducerea de faptul că „*orice tentativă de a forma un sindicat a fost înăbușită în forță*”, iar în instituție nu există „nici măcar un reprezentant al salariaților”. Informația este inexactă, angajații Complexului Muzeal Național Neamț având un astfel de reprezentant, care face parte din Consiliul de Administrație, în prezent în persoanele d-nei., muzeograf la Muzeul de Etnografie Piatra-Neamț și d-., muzeograf la Muzeul Memorial Calistrat Hogaș;
- Pe parcursul ședinței comisiei de cercetare disciplinară prealabilă petentul nici nu a confirmat, nici nu a infirmat conținutul documentelor amintite. La solicitarea reprezentanților comisiei de cercetare disciplinară prealabilă de a aduce dovezi sau depoziții ale unor martori în sprijinul celor menționate în documentele redactate, acesta și-a exprimat refuzul categoric, susținând în mod repetat că a emis un Punct de vedere prin intermediul documentului înregistrat la Complexul Muzeal Național Neamț cu nr. 1186 din 24.08.2020, ca răspuns la Înștiințarea nr. 1101/10.08.2020.
- Petentul s-a aflat pentru a doua oară în procedură de cercetare disciplinară, precedentă convocare de acest fel a sa datând din 08.04.2019 și fiind finalizată prin întocmirea unui Raport al Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă a Complexului Muzeal Județean Neamț în 07.05.2019. În perioada în care și-a desfășurat activitatea ca angajat al Complexului Muzeal Național Neamț, acesta a comis acte de indisciplină care au fost evidențiate prin intermediul mai multor referate întocmite de colegii săi de la Muzeul de Științe Naturale Piatra-Neamț.
- Avându-se în vedere faptul că prin acuzațiile grave, dar nefondate, aduse Complexului Muzeal Național Neamț și unora dintre reprezentanții săi, petentul a încălcat prevederile Legii nr. 477 din 08.11.2004, republicată, privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, cap. 2, art. 7, aln. 2, lit. a și art. 12, aln. 2, lit. a și c, reprezentanții comisiei de disciplină prealabilă au recomandat sancționarea petentului cu avertisment scris, în baza prevederilor Legii nr. 53 din 24.01.2003, republicată, Codul Muncii, tit. XI, cap. II, art. 248, aln. 1, lit. a.
- Incapacitatea de adaptare a petentului la activitatea specifică muzeului, a condus de timpuriu la acutizarea relațiilor sale personale și profesionale cu colectivul din care face parte și chiar cu ceilalți salariați ai instituției sau vizitatori, față de care a afișat un comportament imprevizibil (fizic și verbal);
- În conformitate cu fișele de post, sarcinile de serviciu sunt distribuite către toți angajații muzeului. Prin supraveghere excesivă (filmare, înregistrare audio, fotografiere, și verificare permanentă), petentul hărțuiește personalul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț și nu numai. Angajații instituției sunt în permanență intimidați și amenințați cu tot felul de procese penale, creându-se astfel o atmosferă stresantă și agitată în cadrul colectivului;
- Corespunzător atribuțiilor pe care le îndeplinesc în cadrul unității (supraveghetor, muzeograf debutant), nu toți angajații din cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț beneficiază de unități de calcul (PC). La momentul angajării sale sistemul de calcul deja existent în cadrul unității și care i-ar fi putut fi atribuit petentului era depășit și nu putea suplini necesitățile de cercetare și prelucrare a informațiilor specifice domeniului pe care îl deservea. Cu toate acestea, petentul și-a desfășurat activitatea

științifică în acord cu domeniul studiilor sale superioare de specialitate, beneficiind de acordarea tuturor drepturilor salariale și a sporurilor la care a fost îndreptățit, prin atribuțiile din fișa postului sau în baza documentelor justificative (diploma de doctor), conform prevederilor legale în vigoare;

- Dificultățile financiare pe care le-a traversat instituția de-a lungul anului bugetar 2017 nu au favorizat achiziționarea de mijloace fixe și obiecte de inventar (sisteme de calcul sau birotică), prioritate având cheltuielile de natură curentă, personal și plata utilităților sau serviciilor de pază și securitate a patrimoniului cultural administrat;

- Petentul beneficiază de următoarele dotări în cadrul biroului personal (laborator botanică): masă de laborator, masă de lucru, scaun, microscop binocular (stereomicroscop) nr. inv. 2037, dulap laborator, dulap pentru botanică, consumabile (naftalină, petrol, spray insecticid etc.) la cerere, în baza referatelor; nu i-au fost stabilite atribuții suplimentare, față de colegii cu funcții similare și nu a fost îngădit în alegerea tematicii activităților proprii, de cercetare sau pedagogie muzeală; a avut posibilitatea de a participa la simpozioane, conferințe științifice, deplasări în teren pentru colectare de material biologic, precum și de a întocmi articole și studii de specialitate în vederea valorificării științifice a cercetărilor proprii; la solicitarea sa a fost sprijinit în organizarea expozițiilor temporare și i s-au pus la dispoziție materiale și mijloace pentru desfășurarea în condiții optime a activității curente din cadrul muzeului;

- În baza referatelor atașate și întocmite de șeful de secție a fost solicitat, periodic, un laptop sau PC de serviciu, pentru dotarea laboratorului de botanică.

- Nota internă prin care s-a stabilit ca termen data de 01.06.2019 pentru finalizarea registrului informatizat a fost emisă pentru toți muzeograful din cadrul Complexului Muzeal Național Neamț în speranța că, între timp, instituția va dispune de fondurile necesare asigurării de tehnică de calcul pentru toți angajații. Nu s-au luat măsuri de penalizare pentru cei care nu au beneficiat de PC;

- Organizarea de evenimente expoziționale în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț presupune respectarea legislației în vigoare și implicit întocmirea de cereri, referate de achiziții, referate de deplasare, contracte de colaborare, contracte de parteneriat. petentul consideră că respectarea legii și protocoalelor din cadrul instituției nu reprezintă o obligație.

- Muzeul de Științe Naturale este deservit de un singur telefon la care petentul a avut și are acces;

- Deși l-a rugat personal, în mod constant, pe petent să adopte un comportament decent, conciliant în cadrul colectivului, pentru a-și putea derula în condiții normale activitatea profesională, acesta a dezvoltat în timp o adevărată "vendetta" personală, alimentând astfel acuzele de discriminare și defăimare care fac obiectul petiției către CNCD;

- Încă de la încadrarea sa prin concurs, petentul a beneficiat de sprijinul conducerii instituției și al colegilor de secție, pentru a se integra și acomoda cu activitatea și modul de lucru specifice muzeului, acordându-i-se consilierea muzeală primară de specialitate (inclusiv modalitatea de completare a condiții privind prezența zilnică la programul de lucru, precum și a cererii de recuperare pentru zilele libere prevăzute

de regulamentul intern de organizare al instituției), instructajul specific P.S.I. și securității și sănătății în muncă;

- În conformitate cu regulamentul intern al Complexului Muzeal Național Neamț, cap. VII, art. 71, lit. C, D, personalul are obligația să semneze în condica de prezență, atât la prezentarea cât și la plecarea de la Muzeu și să respecte regulile interne de acces și de plecare din Muzeu.

- Regulamentul intern al instituției, precum și contractul de muncă semnat de angajat nu prevăd acordarea unui interval de timp, reprezentând pauza de masă pentru angajați; cu toate acestea nici unul dintre angajați nu a fost împiedicat să ia masa;

Sușineri –

- Petentul are o atitudine sfidătoare la adresa sa, punându-i la îndoială funcția și deciziile, considerând că sarcinile de serviciu, prevăzute și în fișa postului, îi sunt impuse împotriva voinței dumnezeului; de exemplu, a considerat că activitatea organizată în cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț cu ocazia Zilei Internaționale a Mediului, de pe data de 5 iunie 2019, “i-a fost impusă cu forța”. Activitățile cu privire la Ziua Internațională a Mediului se realizează anual, prin rotație, de către toți muzeografuli instituției.

- Petentului nu i-au fost stabilite atribuții suplimentare față de colegii cu funcții similare și nu a fost îngăduit în alegerea tematicii activităților proprii, de cercetare sau pedagogie muzeală;

- Petentul a avut posibilitatea de a participa la simpozioane, conferințe științifice, deplasări în teren pentru colectare de material biologic, precum și de a întocmi articole și studii de specialitate în vederea valorificării științifice a cercetărilor proprii;

- Petentul a fost supus cercetării disciplinare în două rânduri, prima dată, în 08.04.2019, pentru agresiunea asupra unei colege, fiind sancționat cu avertisment verbal și a doua oară, în 24.08.2020, ca urmare a conținutului unor documente redactate și transmise către anumite instituții publice, persoane private și organe de presă, prin care acesta aduce o serie de acuzații grave, dar nefondate, la adresa Complexului Muzeal Național Neamț și a unora dintre reprezentanții săi, fiind sancționat cu avertisment scris;

- Din prima sa zi de lucru, petentul a primit cheile de la biroul personal și a avut acces nelimitat în incinta Muzeului de Științe Naturale Piatra-Neamț, excepție făcând perioada de probă/debutant (1 an), când nu a beneficiat de chei și cod de acces, unitatea muzeală fiind deschisă de colegi dar a beneficiat, de asemenea, de acces nelimitat în incinta unității. În perioada de probă, acesta a dat dovadă de neglijență și de iresponsabilitate în serviciu nerespectând protocoalele de securitate (iluminat, ferestre) fapt ce a întârziat protocolul de predare/primire a cheilor unității; după ce a primit cheile unității, în perioada cât a fost de serviciu în expoziția de bază, petentul a deschis instituția pentru public, de cel puțin trei ori, cu o întârziere cuprinsă între 15 și 30 min., fapt ce ar fi putut avea consecințe negative asupra imaginii instituției.

- Odată cu evaluările anuale ale activității sale în cadrul muzeului a demarat seria nemulțumirilor acestuia, calificativele care i-au fost acordate (F.B. - 2017; S./B. -

2018; B. - 2019) de dumnealui, fiind considerate de către petent ca fiind injuste și inadecvate activității prestate în cadrul colectivului;

- Evaluarea anuală, realizată pe baza întocmirii fișei standard de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale persoanelor care ocupă posturi de execuție de natură contractuală, are în vedere atât modul de îndeplinire a obiectivelor specifice funcției de execuție pe care o derulează în instituție, cât și gradul de acoperire/completare a criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale, atât din punctul de vedere al comportamentului personal, cât și din cel al activității științifice și de cercetare;

- Pe baza evaluării profesionale cu calificativul F.B. pentru anul 2017, a semnalat totuși conducerii instituției și recomandările care i-au fost adresate acestuia, respectiv: rezolvarea problemelor de integrare (comunicare) în colectivul muzeului, normalizarea relațiilor pe linie ierarhică, responsabilitate sporită și conștientizare a importanței spațiului muzeal în care își desfășoară activitatea, precum și dezvoltarea direcției de cercetare în domeniul muzeologiei;

- La evaluarea profesională pentru anul 2018, cu calificativul „Satisfăcător” / „Bine”, a semnalat faptul că petentul nu a ținut cont de recomandările precedente, deși a luat la cunoștință conținutul fișei de evaluare anterioare;

- Fișa de evaluare profesională pentru anul 2019, consemnează următoarele observații: în data de 12.02.2019 petentul, a avut un comportament agresiv verbal și fizic față de conservatorul MȘNPN, pe motiv că nu are acces la telefonul instituției (referat din 13.02.2019); obstrucționarea exercitării funcției șefului ierarhic („dl. muzeograf consideră că îl deranjez dacă îl asist la activitățile din cadrul MSNPN”- 04.06.2019); „dl. muzeograf consideră că sarcinile de serviciu îi sunt impuse cu forța” (referat din 25.07.2019); refuzul de a prezenta activitatea desfășurată în perioada 28-29.08.2019 (referat din 02.09.2019 - „a afirmat că nu sunt în măsură și nu am dreptul să îi cer așa ceva”); calificativul acordat – „Bine” - a fost contestat de petent, care a motivat că este hărțuit și discriminat, cu toate că și-a derulat activitatea profesională asumată;

- Incapacitatea de adaptare a petentului la activitatea specifică muzeului, a condus de timpuriu la acutizarea relațiilor sale personale și profesionale cu colectivul din care face parte și chiar cu ceilalți salariați ai instituției sau vizitatori, față de care a afișat un comportament imprevizibil (fizic și verbal);

- În conformitate cu fișele de post, sarcinile de serviciu sunt distribuite către toți angajații muzeului. Prin supraveghere excesivă (filmare, înregistrare audio, fotografiere, și verificare permanentă), acesta hărțuiește personalul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț și nu numai. Angajații instituției sunt în permanență intimidati și amenințați cu tot felul de procese penale, creându-se astfel o atmosferă stresantă și agitată în cadrul colectivului;

- Corespunzător atribuțiilor pe care le îndeplinesc în cadrul unității (supraveghetor, muzeograf debutant), nu toți angajații din cadrul Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț beneficiază de unități de calcul (PC). La momentul angajării sale sistemul de calcul deja existent în cadrul unității și care i-ar fi putut fi atribuit petentului era depășit și nu putea suplini necesitățile de cercetare și prelucrare a informațiilor specifice

domeniului pe care îl deservea. Cu toate acestea, petentul și-a desfășurat activitatea științifică în acord cu domeniul studiilor sale superioare de specialitate, beneficiind de acordarea tuturor drepturilor salariale și a sporurilor la care a fost îndreptățit, prin atribuțiile din fișa postului sau în baza documentelor justificative (diploma de doctor), conform prevederilor legale în vigoare;

- Dificultățile financiare pe care le-a traversat instituția de-a lungul anului bugetar 2017, nu au favorizat achiziționarea de mijloace fixe și obiecte de inventar (sisteme de calcul sau birotică), prioritate având cheltuielile de natură curentă, personal și plata utilităților sau serviciilor de pază și securitate a patrimoniului cultural administrat;

- petentul beneficiază de următoarele dotări în cadrul biroului personal (laborator botanică): masă de laborator, masă de lucru, scaun, microscop binocular (stereomicroscop) nr. inv. 2037, dulap laborator, dulap pentru botanică, consumabile (naftalină, petrol, spray insecticid etc.) la cerere, în baza referatelor; nu i-au fost stabilite atribuții suplimentare, față de colegii cu funcții similare și nu a fost îngădit în alegerea tematicii activităților proprii, de cercetare sau pedagogie muzeală; a avut posibilitatea de a participa la simpozioane, conferințe științifice, deplasări în teren pentru colectare de material biologic, precum și de a întocmi articole și studii de specialitate în vederea valorificării științifice a cercetărilor proprii; la solicitarea sa a fost sprijinit în organizarea expozițiilor temporare și i s-au pus la dispoziție materiale și mijloace pentru desfășurarea în condiții optime a activității curente din cadrul muzeului;

- În baza referatelor atașate și întocmite de dumnealui a fost solicitat, periodic, un laptop sau PC de serviciu, pentru dotarea laboratorului de botanică.

- Nota internă prin care s-a stabilit ca termen data de 01.06.2019 pentru finalizarea registrului informatizat a fost emisă pentru toți muzeograful din cadrul Complexului Muzeal Național Neamț în speranța că, între timp, instituția va dispune de fondurile necesare asigurării de tehnică de calcul pentru toți angajații. Nu s-au luat măsuri de penalizare pentru cei care nu au beneficiat de PC;

- Organizarea de evenimente expoziționale în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț presupune respectarea legislației în vigoare și implicit întocmirea de cereri, referate de achiziții, referate de deplasare, contracte de colaborare, contracte de parteneriat. Petentul consideră că respectarea legii și protocoalelor din cadrul instituției nu reprezintă o obligație.

- Muzeul de Științe Naturale este deservit de un singur telefon la care petentul a avut și are acces;

- Încă de la încadrarea sa prin concurs, acesta a beneficiat de sprijinul conducerii instituției și al colegilor de secție, pentru a se integra și acomoda cu activitatea și modul de lucru specifice muzeului, acordându-i-se consilierea muzeală primară de specialitate (inclusiv modalitatea de completare a condiții privind prezența zilnică la programul de lucru, precum și a cererii de recuperare pentru zilele libere prevăzute de regulamentul intern de organizare al instituției), instructajul specific P.S.I. și securității și sănătății în muncă;

- În conformitate cu regulamentul intern al Complexului Muzeal Național Neamț, cap. VII, art. 71, lit. C, D, personalul are obligația să semneze în condica de prezență, atât la prezentarea cât și la plecarea de la Muzeu și să respecte regulile interne de acces și de plecare din Muzeu.

- Regulamentul intern al instituției, precum și contractul de muncă semnat de angajat nu prevăd acordarea unui interval de timp, reprezentând pauza de masă pentru angajați; cu toate acestea nici unul dintre angajați nu a fost împiedicat să ia masa;

Suștineri -

- Petentul lucrează în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț, Muzeul de Științe Naturale, din anul 2008, având funcția de muzeograf IA;

- Petentul are un comportament foarte agresiv, ostil, hărțuitor, intimidant prin limbaj și gesturi, amenință verbal cu diverse acțiuni în instanța de judecată;

- Petentul afirmă că nu poate fi dominat de nimeni, acesta creează tensiuni și presiuni prin supraveghere excesivă și continuă asupra tuturor colegilor, pe care îi filmează și fotografiază cu telefonul mobil, îi pândește, verifică și ascultă pe la uși;

- Într-una din zilele anului 2019, fiind agitat, petentul a intrat în biroul său și a dat cu pumnul în mobilierul din bibliotecă și perete, totodată adresându-i amenințări;

- În data de 28.09.2018, a primit un e-mail de la petentul cu un conținut inadecvat (comportamentul agresiv al cocoșului de munte în perioada de împerechere);

- Comportamentul hărțuitor al petentului este nerecunoscut de acesta și creează o atmosferă stresantă și agitată în cadrul colectivului;

- Comportamentul deviant și imprevizibil al acestuia a adus-o în situația de a-i fi frică să mai rămână singură cu acesta în incinta muzeului;

- Petentul beneficiază de aceleași condiții de lucru ca toți ceilalți colegi;

- Atât șeful de secție cât și managerul muzeului sunt persoane cu care se poate colabora și care dau dovadă de înțelegere;

- Petentul nu este hărțuit de colegi și conducerea instituției, ci din contră dumnealui este cel care hărțuiește; în cursul anului 2019, acesta a agresat-o fizic și verbal pe colega;

- Petentul avea același tip de comportament în relația cu colegii și conducerea și la vechiul loc de muncă;

- Nu a beneficiat de regim preferențial din partea șefului de secție, toți fiind tratați în mod egal;

La solicitarea echipei de investigație d-na a fost de acord să transpună afirmațiile sale într-o declarație scrisă (anexată).

Suștineri -

- Lucrează în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț, Muzeul de Științe Naturale, din anul 2008, având funcția de supraveghetor;

- Petentul are un comportament deviant, gesticulează nervos, amenințând frecvent că îi dă în judecată; creează scenarii proprii după care se ghidează; este agresiv verbal față de dumneaei, colege și de șeful direct, dl.; nu-și asumă niciun fel de responsabilitate și nu respectă regulile și sarcinile de serviciu ;nu respectă termenele

de predare a încasărilor din gestiune; perturbă buna desfășurare a activității zilnice din cadrul muzeului prin filmarea și fotografierea cu telefonul mobil a colegilor;

- Atât șeful de secție cât și managerul muzeului sunt persoane cu care se poate colabora și care dau dovadă de înțelegere;
- Petentul nu este hărțuit de colegi și conducerea instituției, ci din contră acestai este cel care hărțuiește; în cursul anul 2019, a agresat-o fizic și verbal pe colega;
- Cunoaște că și la vechiul loc de muncă, petentul avea același tip de comportament în relația cu colegii și conducerea;

La solicitarea echipei de investigație d-na a fost de acord să transpună afirmațiile sale într-o declarație scrisă (anexată).

Sușineri -

- Lucrează în cadrul Complexului Muzeal Național Neamț, Muzeul de Științe Naturale, din anul 2016, având funcția de muzeograf II;
- În data de 12.02.2019, petentul a intrat abuziv în laboratorul de conservare, având un comportament agresiv, fizic și verbal, susținând că nu are acces la telefonul instituției; cu această ocazie a fost bruscată, împinsă și jignită, după care dl. a luat telefonul și a plecat din laborator; martori la aceste agresiuni au fost colegii săi și câțiva vizitatori;
- Petentul a amenințat-o că îi face dosar penal; totodată, acesta a avut un comentariu inadecvat la articolul postat pe pagina de Facebook a instituției, acuzând-o de fals și că activitatea desfășurată în cadrul școlii, din anul respectiv, este din altă perioadă;
- Petentul îi înregistrează cu telefonul mobil, pe ea și pe colegii săi, în mod frecvent, creând la locul de muncă o atmosferă improprie desfășurării activităților de serviciu;
- Atât șeful de secție cât și managerul muzeului sunt persoane cu care se poate colabora și care dau dovadă de înțelegere și corectitudine în trasarea sarcinilor de serviciu;
- Petentul nu este hărțuit de colegi și conducerea instituției, ci din contră dumnealui este cel care hărțuiește;

La solicitarea echipei de investigație d-na a fost de acord să transpună afirmațiile sale într-o declarație scrisă (anexată).

Sușineri -

- La început, după ce a fost angajat în cadrul muzeului, dl. a fost încurajat și a fost cooptat în diverse lucrări;
- Ulterior, acesta nu s-a mai adaptat colectivului și a început să aibă ieșiri comportamentale, ceea ce a dus la cercetarea sa disciplinară, în două rânduri, pentru hărțuirea colegilor și pentru defăimarea instituției;
- S-au interesat la foștii angajatori despre petent și au aflat că același tip de comportament l-a manifestat și în perioadele în acesta a avut calitatea de angajat al acestora.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

10. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *“(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

11. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: *“Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

12. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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”.

Articolul 15: “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.

13. Codul Muncii, art. 5:

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, 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.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

14. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

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

15. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

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

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

Aplicarea principiilor la speță

17. 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: g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare*”.

18. În fapt, Colegiul Director reține un cumul de fapte, care în opinia ptenului, reprezintă discriminare directă, indirectă și multiplă.

19. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudentei sale, **discriminarea presupune încălcarea unui drept recunoscut de lege, aparținând unei/unor persoane, aflate în situații relativ similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis, care stabilește o legătură de causalitate cu fapta.**

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

apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

21. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că:”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”.

22. Raportat la petiție și susțineri, Colegiul director reține că petentul face o serie de acuzații la adresa reclamaților, angajați ai Muzeului de Științe Naturale Piatra Neamț - Complexul Muzeal Național Neamț. Acesta susține că este hărțuit și persecutat la locul de muncă de șeful de secție, complice al directorului general, prin fabricarea unor referate doar ca să-l elimine din instituție, evaluarea performanțelor profesionale în mod discreditat și fals, trasarea unor activități dificile, excluderea de la activitățile muzeale comune de grup. De asemenea, petentul susține că nu a avut acces la chei și la codul de acces în Muzeu timp de 2 ani, este hărțuit prin intermediul unei condici de prezență, nu i se oferă pauză de masă. Toate aceste fapte au la bază criteriile de vârstă, sex și convingeri, însă fără a proba aceste lucruri.

Potrivit art. 20 alin 6 din OG nr. 137/2000, cu toate modificările ulterioare: **(6) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte....”.**

Având în vedere faptul că au existat probleme de corespondență cu Muzeul de Științe Naturale Piatra Neamț iar citațiile transmise s-au reîntors la sediul CNCD, Colegiul director a dispus investigație la locul de muncă al părților.

Astfel, echipa de investigație a discutat cu fiecare persoană acuzată de anumite fapte de discriminare ori hărțuire, aceștia declarând că ei sunt cei hărțuiți de către petent prin toate plângerile nefondate pe care le înaintează instituțiilor statului. Astfel, se depun la dosar răspunsurile la sesizările petentului, prin care aspectele sesizate nu se pot reține.

Analizând declarațiile acestora, precum și petiția depusă de petent, Colegiul director constată faptul că aspectele sesizate nu se confirmă.

23. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține, din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, probe care să conducă la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VI. 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 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 desfășurată în data de 27.10.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, MOȚA MARIA – Membru,

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 10.11.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.

