



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 708 Din 16.11.2022

Dosar nr.: 979/2021

Petiția nr.: 9145/06.12.2021

Petent:

Reclamați: Institutul de Pneumofiziologie Marius Nasta,

Obiect: petentul reclamă discriminarea de la locul de muncă, intenția de a elibera postul obținut prin concurs

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Institutul de Pneumofiziologie Marius Nasta, loc. București, șos. Viilor nr. 90, sector 5, cod poștal 050159

3. manager al Institutului de Pneumofiziologie Marius Nasta, loc. București, șos. Viilor nr. 90, sector 5, cod poștal 050159

II. Citarea părților

3. 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.

4. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 6-8 din dosar) în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părților reclamate le-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor. Părțile au depus puncte de vedere la dosar. Punctele de vedere au fost transmise încrucișat părților (filele 18-20 din dosar) în vederea comunicării de concluzii scrise. Părțile au depus concluzii scrise la dosar.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

6. Prin petiția nr. 9145/06.12.2021 petentul precizează următoarele aspecte relevante:

- consideră că a fost discriminat de a doua parte reclamată, ale cărei fapte au avut drept



scop concedierea sa într-un mod abuziv;

- petentul a fost angajat la institut în data de 11.10.2021 pe funcția de șef serviciu administrativ, post obținut prin concurs;
- petentul, încă de la începutul activității, în loc să fie sprijinit de managerul institutului să se integreze la noul loc de muncă, a fost permanent hărțuit de doamna manager, acest comportament culminând cu anunțarea în mod public că ea ar fi preferat să lucreze cu persoana care a candidat împreună cu petentul și a pierdut concursul;
- petentul a fost concediat după 9 zile de la semnarea contractului, perioadă în care nu a avut abateri disciplinare, nu a primit sarcini pe care nu le-a îndeplinit și nu a primit nicio altă justificare a concedierii decât cea afirmată în mod public că a doua parte reclamată alege să lucreze cu persoana care și-ar fi dorit să câștige concursul;
- petentul înțelege că vârsta este importantă în alegere (cealaltă persoană era mai puțin în vârstă decât petentul), dar petentul consideră că sunt importante și cunoștințele verificate prin concurs;
- petentul menționează că are 53 de ani, pentru ocuparea respectivului post a renunțat la vechiul loc de muncă, iar în prezent este șomer;
- potrivit art. 2 alin. 5.3. din O.G. nr. 137/2000 fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă;
- potrivit art. 2 alin. 5.2. din O.G. nr. 137/2000 purtarea agresivă a celei de-a doua părți reclamate a fost tip hărțuire, provocându-i petentului daune morale și psihice, punându-l în situația de a nu mai avea niciun venit „constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice sau mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă”;
- petentul precizează că respectivele fapte le-a anunțat și Consiliului de Administrație al Institutului, dar nu a primit niciun răspuns;
- petentul solicită repararea prejudiciului produs de decizia stabilită în mod abuziv și discriminatoriu de cea de-a doua parte reclamată și arată că nu poate să creadă că ocupând un loc de muncă în mod cinstit, prin muncă, chiar a ajuns să fie discriminat și chiar demis fără nicio justificare, a ajuns în situația de a fi fără venit necesar întreținerii familiei.

Potentul depune înscrisuri la dosar.

8. Prin punctul de vedere nr. 953/08.02.2022 petentul arată:

- la data de 11.10.2021 petentul a început activitatea la Institutul de Pneumofiziologie Marius Nasta, în funcția de Șef Serviciu Administrativ, funcție ocupată prin concurs;
- împreună cu petentul a participat la concurs și un angajat al institutului, ce avea la acea dată funcția de Șef Birou Tehnic, dar acesta a fost respins la proba scrisă;
- încă de la începutul activității, în loc să fie sprijinit de managerul Institutului să se integreze, petentul a fost în permanență hărțuit de acesta, care a anunțat în ședință, în mod public, ca prefera să lucreze cu persoana care a pierdut concursul, iar petentul să fie demis, fapt care s-a și întâmplat; după 9 zile petentul a fost demis fără nicio justificare, fiind invocat articolul de lege care prevede că în perioada de probă un angajat poate fi

demis fără justificare;

- petentul menționează că în această perioadă a respectat regulamentul spitalului, s-a implicat imediat în rezolvarea problemelor urgente impuse de situația pandemică, a respectat întocmai dispozițiile și a adus la îndeplinire sarcinile primite;

- la solicitarea managerului de a investiga cauza prin care s-a creat starea de pericol la ATI, prin creșterea anormală a concentrației de oxigen, petentul a anunțat că la dotarea secției s-a omis dotarea acesteia cu exhaustoare, așa cum prevăd normele de dotare a spitalului. Petentul a fost tratat cu agresivitate de doamna manager, până când jurista spitalului a confirmat că această dotare este reglementată. În continuare, deși această situație putea să producă accidente grave (vezi incendiile de la Constanța, Suceava, București), doamna manager nu a stabilit nicio măsură;

- petentul a dat sarcina scrisă șefului biroului tehnic să facă demersurile pentru instalarea de exhaustoare, dar acesta a refuzat să execute acest ordin, precum și alte sarcini primite, știind că este sprijinit de doamna manager. Mai mult decât atât, șeful biroului tehnic l-a amenințat direct și agresiv pe petent;

- pentru a rezolva problema la ATI petentul a solicitat managerului să îi fie predat inventarul spitalului, așa cum este prevăzut în autorizația de funcționare;

- a doua zi petentul a fost demis fără nicio explicație.

Potentul depune înscrisuri.

9. Prin adresa nr. 3041/02.05.2022 petentul depune concluzii scrise prin care arată că cea de-a doua parte reclamată a încercat să aranjeze câștigarea concursului de către persoana preferată prin presiuni exercitate asupra comisiei de concurs. În urma validării câștigării concursului de către comisia de supraveghere și numirii în funcție a petentului, acesta a fost hărțuit moral la locul de muncă. Petentului i s-a solicitat să aprobe documente din dosare de investiții fără a avea acces la dosarele în sine, i s-a solicitat să facă propuneri de sancționare a persoanelor cu care trebuia să lucreze, fără măcar să îi cunoască suficient. Nu a fost luat în serios când a propus soluții tehnice imediat necesare unor situații de criză la terapie intensivă. Nu a primit sprijin de soluționare a unor probleme urgente la biroul IT. A fost amenințat public în ședință că va fi demis, iar managerul va numi în funcție persoana care a pierdut concursul. Directorul economic i-a spus petentului că, dacă nu are o "pilă" la doamna manager, nu va rămâne acolo.

Potentul se consideră că acțiunile doamnei manager au avut un caracter de discriminare directă, probabil pe criteriul vârstă, efectuate cu scopul vădit și declarat de a-i fi anulat un drept obținut prin concurs. Motivul demiterii specificat în adresa trimisă este total neadevărat. Potentul a lucrat ca ofițer activ 8 ani în cadrul MapN în funcții de răspundere privind proprietatea statului, ulterior 21 de ani inspector de daune la firme private și nu a avut nicio problemă privind gestionarea corectă, legală și în folosul contribuabililor a sumelor încredințate.

Potentul consideră că motivul real al demiterii a fost preferința doamnei manager pentru persoana care a participat la concurs și nu a reușit să obțină nota minimă la proba scrisă.

Sușinerile părții reclamate

10. Partea reclamată depune punctul de vedere nr. 1234/17.02.2022 prin care arată următoarele aspecte relevante:

- petentul a fost angajat cu contract de muncă nr. 4561/08.10.2021, având funcția de șef Serviciu Administrativ;

- conform Codului Muncii legea 53 art. 31 alin. 3:

(1) pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;

(2) verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice;

(3) pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia;

- perioada de probă este menționată în contractul individual de muncă atașat la punctul L, litera a, iar desfacerea contractului de muncă a fost notificată prin adresa nr. 24075/21.10.2021;

- concursul de angajare respectă întocmai prevederile O.G. nr. 137/2000, Institutul de Pneumofiziologie Marius Nasta înțelegând să elimine din procedurile de concurs, dar și din procedurile interne, discriminarea pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege;

- dreptul de încetare a relației contractuale nu a avut în vedere niciuna din acuzațiile prezentate în petiție, ci s-a bazat pe deficiențe grave pe care un șef Serviciu Administrativ nu poate să le aibă atunci când este vorba despre gestionarea banului public.

11. Prin concluziile scrise nr. 3046/02.05.2022 depuse la dosar partea reclamată menține cele arătate în punctul de vedere depus anterior și adaugă faptul că mail-ul pe care îl atașează petentul este trimis în afara orelor de program, până la momentul respectiv propunerile venite din partea petentului fiind verbale, iar modalitatea de punere în aplicare se făcea contrar prevederilor legale, de exemplu achiziția exhaustorului direct pe care îl menționează în petiție, petentul dorea să îl achiziționeze de la un furnizor ales de dânsul, fără procedurile prevăzute de legislație.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

12. **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”.*

13. Astfel se poate considera discriminare

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

14. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

15. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (**Van der Musselle împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

16. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

17. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

18. Hărțuirea este definită prin art. 2 lin. 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.”

19. În domeniul angajării **O.G. nr. 137/2000**, prin art. 7, prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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 [...]”.

20. **Codului Muncii**, la art. 31, prevede:

„(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioadă de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți,

fără a fi necesara motivarea acesteia.”

21. Din această prevedere rezultă că perioada de probă reprezintă o excepție privind exercitarea dreptului la muncă, concedierea putând surveni în orice moment și fără nicio motivare.

22. Privind probarea faptelor de discriminare art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

23. Cazuistica CNCD, respectiv cazuistica instanțelor de judecată a arătat în mod constant că nimeni nu poate dovedi că nu făcut o anumită afirmație, astfel în acest domeniu nu se poate aplica principiul inversării sarcinii probei, afirmațiile trebuie probate de către petent (spre exemplu prin declarații de martori sau înregistrări).

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

24. Colegiul director constată că petentul a fost angajat pe o perioadă de probă în data de 11.10.2021 pe funcția de șef serviciu administrativ, post obținut prin concurs.

25. Petentul a fost concediat după 9 zile de la semnarea contractului.

26. Având în vedere că petentul nu a probat hărțuirea pe criteriul vârstei, nu se poate constata existența faptei.

27. Având în vedere faptul că petentul a fost în perioada de probă angajării, el nu s-a aflat în situație comparabilă, din punctul de vedere al posibilității desfacerii contractului de muncă, cu alți angajați. În perioada de probă contractul de muncă poate înceta fără motivare, astfel nu în această situație nu poate invoca dreptul la muncă.

28. Se constată totodată că nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (vârstă) și desfacerea contractului de muncă.

29. În consecință desfacerea contractului de muncă al petentului în perioada de probă nu reprezintă discriminare.

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.** Faptele de hărțuire nu au fost probate conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;
- 2.** Desfacerea contractului de muncă al petentului în perioada de probă nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
- 3.** O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Redactată și motivată: A.Cs., S.A., H.I.
Data redactării: 18.11.2022**

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**

sanționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

