



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 10 Din 11.01.2023

Dosar nr.: 505/2021

Petiția nr.: 3145/26.04.2021

Petent(ă):

Reclamat(ă):

Obiect: conflict de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
2. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
3. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
4. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
5. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
6. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282
7. cu adresa de corespondență la Institutul de Psihiatrie Socola Iași cu sediul în Șoseaua Bucium 36, Iași, 700282

II. Citarea părților

8. În temeiul art. 20 alin. (4) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.
9. Prin adresa nr. 5095/06.07.2021 au fost citate părțile pentru termenul stabilit în data de 26.07.2021, ora 10:45.



10. Având în vedere solicitarea părților reclamate înregistrată cu nr. 5580/26.07.2021 prin care se cere acordarea unui nou termen de audieri. În prezenta cauză s-a dispus recitarea pentru data de 14.09.2021 ora 11:30.

11. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

12. Petenta, , este supusă de către părțile reclamate unei hărțuiri continue și sistematice. Faptele ce ar constitui hărțuire morală la locul de muncă au început din luna septembrie a anului 2020 și constau în:

13. Prin emiterea Deciziei nr. 669/22.09.2020 s-a urmărit delegarea atribuțiilor asistentului șef în funcție, doamnei aceasta fiind persoana agreată de către conducere pentru îndeplinirea atribuțiilor respective. În aceste condiții și, ca urmare a acestei decizii, nu și-a mai putut îndeplini atribuțiile de serviciu conform fisei postului. Prin diferite gesturi și intimidări, a reușit să intimideze angajații din subordinea doamnei cu scopul ca aceștia să asculte numai de către aceasta.

14. Pe data de 03.11.2020, Dr., în calitate șef Secție Secția I Psihiatrie Adulți, i-a cerut doamnei să demisioneze pe motiv ca managerul și grupul lui de interese oricum o vor demite în condiții mult mai urate și o vor numi pe.

15. Pe data de 11.01.2021 s-a efectuat un inventar asupra gestiunii doamnei, inventar care nu îndeplinea condițiile legale așa cum sunt ele prevăzute de Ordinul MFP nr.2861/2009, făcut cu scopul de a fi constatate lipsuri în gestiune și de a fi trimisă la comisia de disciplina în vederea înlăturării acesteia din funcție. De precizat că acest inventar s-a făcut la insistențele și cu participarea domnului consilier juridic în calitate de președinte al comisiei de inventar. Mai mult, la inventariere a participat și dr., la acel moment manager delegat al Institutului de Psihiatrie SOCOLA Iași prin lipsa managerului titular din institut. La momentul inventarierii, doamna, în calitate de șef serviciu Administrativ-tehnic, a urcat în secție și l-a întrebat pe domnul Prepelețu în ce calitate face inventarierea. În acel moment, domnul i-a adus injurii doamnei, făcând-o "infractoare" (spunând „*Marș afara infractoareo!*”) și, totodată, îmbrâncind-o.

16. Pe data de 13.01.2021 doamna a fost chemată în biroul managerului, în prezența domnului - consilier juridic, pentru a i se solicita să spună lucruri compromițătoare despre, care are calitatea de șef serviciu Administrativ-tehnic. La aceeași dată, doamna a solicitat scris și verbal reinventarierea în condiții legale, însă nu a primit niciun răspuns.

17. La data de 14.01.2021 a fost chemată în biroul doamnei Dr., director medical interimar, pentru a da răspunsul solicitat de manager, adică dacă doamna s-a hotărât să spună lucruri compromițătoare despre. La intrarea în biroul dr. i-a solicitat să închidă telefonul și a închis ușa de la cabinetul său cu cheia, prin interior. Doamna a spus încă o dată că nu are nicio informație despre. De la data la care a fost chemată la dr. și până la data de 10.03.2021, doamna a fost în concediu medical. La data de 10.03.2021 s-a întors la serviciu și a făcut solicitare scrisă și înregistrată cu nr.5525/10.03.2021 către medicul șef de secție, Dr., prin care a dorit să afle dacă mai are atribuții de asistent șef în secție. Nu i s-a răspuns nici până la data scrierii petiției.

Cererea doamnei are la baza informația că a fost emisă o decizie de încetarea a efectelor deciziei 669/22.09.2020, decizie prin care, așa cum s-a arătat mai sus, doamna a fost numită asistent coordonator (de precizat ca aceasta funcție nu exista în statutul de funcții și nu poate exista legal atât timp cât este un asistent șef care ocupa postul prin concurs). Menționează că doamna nu și-a putut exercita funcția de asistent șef deoarece șeful de secție dr. i-a transferat *de facto* atribuțiile asistentei. Este posibil ca aceasta din urma să aibă o nota de serviciu prin care desfășoară activitatea specifică asistentului șef.

18. La data de 25.03.2021 doamna a fost convocată într-o comisie de disciplină a Institutului de Psihiatrie Socola Iași pentru încălcarea art. 170 din Regulamentul Intern, ca urmare a sesizării domnului consilier juridic, pentru a da nota explicativă în legătură cu lipsa unor bunuri la înfăptuirea inventarului (sesizare cu nr. 5846/12.03.2021). Prin Decizia nr. 203/09.04.2021 (semnată de către manager și consilierul juridic) s-a anulat cercetarea disciplinară deoarece „s-a făcut eronat pe art.170 lit.h)” din Regulamentul Intern și s-a dispus totodată începerea cercetării disciplinare a d-nei pentru o eventuală faptă de furt, fiind convocată în fața comisiei de disciplină la data de 14.04.2021. Doamna a trimis comisiei un înscris formulat de avocat pentru a cere termen de amânare și pentru a formula apărări. Fără a i se da posibilitatea de a formula apărări, comisia de disciplina a încălcat flagrant dreptul acesteia la apărare și dispozițiile Anexei IX din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, și a propus, fără temei, sancționarea acesteia prin emiterea de către managerul a deciziei nr. 217/16.04.2021, cu încălcarea dreptului la apărare de către membrii comisiei de disciplina, prin care a fost retrogradată din funcție pe o perioadă de 60 de zile. Imediat a fost emisă Decizia nr. 118/16.04.2021 prin care a fost numită doamna Asistent șef secție.

19. În prezent, petenta se consideră marginalizată și umilită în fața colegilor și subalternilor, situația ajungând până la apariția unor traume psihice, ducând până la frica de a se mai prezenta la serviciu, toate acestea datorându-se perioadei îndelungate în care a fost supusă sistematic la acțiuni de hărțuire și intimidare.

20. În ceea ce o privește pe petenta, asistenta în cadrul Secției I Psihiatrie Adulți, aceasta a refuzat propunerile doamnei Amariutei Manuela care urmărește să-și apropie salariul prin acordarea de avantaje salariale. O propunere a constat în acordarea unui spor de COVID-19, fără ca d-na să fi lucrat efectiv cu pacienții. O altă propunere a fost aceea ca d-na să lucreze în secția ce urma să o conducă după scindarea secției I Psihiatrie Adulți în două noi secții. Cele două secții urmau să fie conduse de Dr. și As. Med. i, respectiv de Dr. și as.. Refuzul a fost prompt deoarece d-nei i s-a părut imoral și ilegal să primească un astfel de spor, în condițiile în care nu a lucrat cu pacienții.

21. Doamnei i s-a cerut să plece din secția în care lucrează și are contract de muncă. Ulterior, a fost trimisă să lucreze pe secție, în ture, graficul fiind întocmit cu încălcarea dispozițiilor legale, în sensul că a fost obligată prin grafic să lucreze 56 ore/săptămână.

22. În ceea ce îl privește pe petentul, asistent medical șef la Secția clinică VII Adulți, acesta este permanent supus unor acte de intimidare și amenințare de către același grup menționat mai sus.

23. Astfel, la data de 03.04.2020 acesta a fost chemat de către consilierul juridic pentru o ancheta efectuata de către INITINVES CONSULTING SRL cu privire la o presupusa breșă în sistemul informatic al Institutului de Psihiatrie SOCOLA Iași, breșă ce consta în presupusa divulgare a informațiilor cu caracter personal al pacienților. La propunerea domnului consilier juridic s-a început o ancheta asupra lui, acesta fiind acuzat ca ar fi accesat neautorizat sistemul informatic al institutului. La conferința cu reprezentanta firmei INITINVEST CONSULTING, firma responsabila prin contract de prestări servicii pentru protecția datelor cu caracter personal (contractul a fost atribuit direct acestei firme cu o zi înainte de ancheta), consilierul juridic a încercat prin diferite gesturi să-i sugereze/influenteze lui răspunsurile, în sensul că acesta să declare că doar el avea acces la baza de date. a declarat contrar, în sensul că exista mai multe persoane care aveau acces la baza de date. Scopul anchetei nu a fost aflarea adevărului în sine sau cercetarea breșei cu privire la datele respective, ci a fost ca să afirme faptul că doamna dr. a furat/luat fără știrea acestuia datele statistice ale pacienților pentru a le folosi în cadrul procesului cu Institutul de Psihiatrie SOCOLA Iași.

24. După toate acestea au început abuzurile managerului. Astfel, la fiecare întrevvedere pe care o avea cu managerul, acesta făcea aluzii ironice la adresa d-lui pentru faptul ca avea și un al doilea loc de munca, cu următoarele afirmații: „*Mai faci fata cu 2 joburi?*”.

25. La data de 09.03.2021, când domnul manager a primit un al treilea mandat de manager interimar, , aflat cu probleme de serviciu la secretariatul institutului, a fost interpellat cu întrebări de genul „*Ce cauți aici?*”, „*Ai concurs pentru postul de asistent șef?*”, totodată amenințându-l ca „*va avea grija*” de el personal și imediat.

26. În mod abuziv, sub pretextul organizării serviciilor medicale în contextul COVID-19, managerul împreună cu dr. au redus la Secția VII Psihiatrie Adultți, un număr de 23 paturi prin trecerea în conservare a acestora. Scopul reducerii paturilor este de fapt aducerea la îndeplinire, sub autoritatea managerului, a răzbunării Dr., director medical, si a soțului acestuia, cu scopul de a-i umili pe toți șefii de secție si asistenții șefi incomozi care nu se supun orbește deciziilor nelegale si discreționare ale conducerii. Prin acest tip de comportament irațional si repetat, fără respect față de angajați, de fapt s-a urmărit si se urmărește hărțuirea efectiva a personalului prin mutarea unui număr de 8 asistenți medicali (lăsând astfel pacienții agitați psiho-motor fără îngrijiri adecvate, conform normativelor) cu scopul de a crea o stare de temere, de senzație a instabilității locului de munca care să-i ajute să conducă institutul în mod discreționar.

27. De asemenea, menționează că secția la care este asistent șef. este secția condusa de o alta persoana neagreată de conducerea actuală, Prof. Dr. care a fost și director medical al Institutului de Psihiatrie SOCOLA Iași pana în luna aprilie 2020 când a fost nevoită să-și de-a demisia după presiuni exercitate asupra sa.

28. La multiplele petiții pe care le-a adresat conducerii, petiții legate de organizarea serviciului din cadrul secției, nu i s-a răspuns nici pana în prezent(a se vedea adresa nr.4545/24.02.2021) încălcând-se astfel dispozițiile legale pentru soluționarea petițiilor, cu consecințe negative asupra raporturilor de serviciu. Și din acest refuz de a da răspuns petițiilor, se poate trage concluzia că dorința conducerii de a demonstra că

este o persoana indezirabilă, incomodă și nu merită să fie respectat ca și salariat.

29. Domnul are o temere permanentă de a merge la serviciu, și de a se întâlni cu managerul și echipa sa pentru că nu știe ce uneltiri se mai pun la cale împotriva sa, așteptându-se la tot felul de înscenări cu scopul de a fi înlăturat din funcția de asistent medical șef și chiar de a fi concediat. Nu poate să-și desfășoare activitatea la capacitate optimă fiindu-i afectat psihicul din cauza mediului stresant în care lucrează.

30. Doamna, șef serviciu administrativ-tehnic, este considerată de către conducere, încă de la început, un personaj incomod.

31. Imediat după prima numire (21.02.2020) a managerului, adică la data de 24.02.2020, aparent fără motiv, prin Decizia nr.52/24.02.2020, aceasta a fost eliberată din funcția pe care o ocupa prin concurs (aceea de șef serviciu administrativ-tehnic) iar în locul acesteia, fără concurs sau examen, a fost numit domnul, subaltern, prieten și fost coleg la institut cu dna., mama managerului. Imediat, managerul a trimis-o pe doamna, a dat o Nota de serviciu prin care o trimitea să lucreze la Secția exterioară Sipote, aflată la 75 km distanță de Iași, să desfășoare activitatea de șef birou administrativ (în condițiile în care activitatea șefului de birou se desfășoară la sediul din Iași), sub îndrumarea și conducerea unui salariat cu studii medii al cărui post este de instructor de ergoterapie (funcție medicală). Această decizie a fost începutul hărțuirii și umilirii doamnei.

32. Prin decizia nr.53/24.02.2020, semnată pentru legalitate de către juristul și managerul institutului, în mod abuziv și ilegal l-au pus pe postul de șef serviciu Administrativ-tehnic (deținut până în acel moment de către dna care ocupase anterior postul prin concurs, însă a fost eliberată ilegal din funcție prin decizia nr.52/24.02.2020 și „retrogradată” pe funcția de șef birou) pe domnul, fără examen sau concurs, cu încălcarea gravă a dispozițiilor Legii 153 din 2017 (mai precis articolul nr.31 din lege). Ulterior a fost trimisă să își desfășoare activitatea la Secția exterioară Sipote în subordinea numitului, salariat cu studii medii în funcția de ergoterapeut.

33. Urmare a acestui fapt, doamna, care este absolventă licențiată în științe juridice și cu pregătire profesională de asistent medical principal, a cerut audiență la manager și i-a solicitat să fie trimisă la spitalul din Suceava pentru asistentă medicală în timp de pandemie, deoarece nu admitea să fie umilită prin trecerea în subordinea unei persoane cu studii medii. Urmare acestei cereri managerul a renunțat la ideea de a mai trimite la Secția exterioară Sipote, spunând că nu-i va mai face nicio problemă „daca sta deoparte atât ea, cât și ala cu șapcă (adică juristul) și nu se baga în treburile lui”.

34. A urmat o perioadă în care nu avea atribuții de serviciu, fiind marginalizată. Totuși, în această perioadă, cu acordul managerului și fără niciun motiv plauzibil, a afirmat scris și verbal angajaților din institute că aceasta este o hoată și că a furat gardul spitalului. Prin măsurători efectuate ulterior la inițiativa doamnei, s-a constatat că afirmațiile sunt ireale. De asemenea, a mai fost acuzată și de demolarea unor clădiri, fapt ce s-a dovedit de asemenea ireal.

35. Pentru secțiile exterioare și, au fost numiți ilegal, prin decizie, doi coordonatori de activitate. La secția exterioară a fost numit instructorul de ergoterapie, cu studii medii, iar pentru secția exterioară, cu studii superioare, însă care ocupa până atunci funcția



de arhivar. Prin aceste decizii se delegau atribuțiile șefului de serviciu Administrativ-tehnic în exclusivitate acestor persoane cu încălcarea art.438 din OUG 57/2019.

36. De menționat că activitatea la serviciul administrativ-tehnic nu era condusă de către d-na, care era titular postului prin concurs, ci era condusă la întrecere de către nou angajatul pe post de auditor financiar și avansat rapid în funcția de șef serviciu la Managementul Calitatii, și de. Nu se știe ce interese aveau și, însă aceștia influențau pe rând sau, mai corect, coordonau activitatea serviciului de achiziții cu acordul managerului și concursul șefului serviciului Achiziții.

37. În luna septembrie, mai precis la data de 28 septembrie 2020, situația a impus ca doamna să fie repusă în funcție deoarece se apropia sezonul rece iar domnul nu a găsit nicio soluție pentru a asigura agentul termic în spital. Se știa încă de la începerea mandatului managerului ca central termica a institutului nu mai avea niciun cazan funcțional. Se mai știa de asemenea ca doamna este o persoană care găsește soluții în situații limită. Până la data de 28 octombrie 2020, prin implicarea doamnei, au fost transferate de la Primăria municipiului Iași 2 cazane de mare capacitate pentru asigurarea agentului termic.

38. După ce a soluționat problema agentului termic, doamna a început să fie din nou hartuită prin acuzații nereale din partea managerului ca face plângeri penale și articole de presă în care erau vizați managerul și echipa sa.

39. La fel ca în cazul asistentei șef, conducerea spitalului, ca urmare a deschiderii unui dosar penal de abuz în serviciu de către Parchetul de pe lângă Curtea de Apel Iași cu ocazia cercetării evenimentului din data de 24/25 decembrie 2021 în care a murit ars de viu un pacient, managerul și echipa sa aservita și-au dat seama probabil că deciziile de numire a unor persoane ca și coordonatori de activitate sunt ilegale, și prin urmare a emis două decizii de încetarea a deciziilor de numire a coordonatorilor. Cu toate acestea, în luna februarie, managerul a revenit și a emis două note de serviciu prin care aceleași persoane, și, au fost numite coordonatori de activitate administrative, însă de data aceasta în directă subordine a managerului, luându-i-se din nou atribuțiile de șef serviciu administrative d-nei pentru mai bine din jumătatea spitalului. La sediul central, de facto, șef serviciu Administrativ-tehnic a rămas în continuare, acesta fiind agreat de manager, convocat la discuții, întreaga activitate administrativă desfășurându-se doar pe baza documentelor semnate și avizate de. Toate petițiile, referatele de serviciu sau propunerile făcute de doamna pentru a eficientiza sau organiza activitatea, au fost ignorate de către manager, uneori fiind puse rezoluții în bătaie de joc. S-a ajuns până la situația în care muncitorii din cadrul serviciului nu mai știu ale cui dispoziții să le pună în practică, având în vedere că în practică sunt doi șefi, unul formal și celălalt agreat de manager.

40. Intenția conducerii, transmisă prin diverse persoane și pe care o cunoșteau de altfel majoritatea angajaților institutului, este aceea de a i se desface contractual individual de muncă d-nei prin intermediul comisiei de disciplină aservita, pentru a vacanta postul de șef serviciu Administrativ-tehnic în favoarea lui despre care s-a menționat mai sus. Completând, se mai poate preciza că d-nul și conducerea institutului sunt cercetați recent într-o cauză penală de către DNA Iași, în Dosarul nr.28/P/2021, cu privire la achiziționarea și recepția unor lucrări de înlocuire țevi



alimentare cu apa la institut in valoare 100 000 euro. Toate aceste aspecte mai sus arătate nu reflecta intru totul cele întâmplate in decursul mandatelor domnului, deoarece ar fi prea mult de scris.

41. Doamna a ajuns in prezent sa -i fie frica atât pentru integritatea fizica cat si pentru cea psihica având in vedere hârțuirea sistematica la care a fost si este supusa si cu amenințări ca vor mai urma si alte cercetări la comisia de disciplina.

42. Consilierul juridic a fost marginalizat si discriminat de către managerul încă de la începutul mandatului, adică din luna februarie 2020. Aceasta marginalizare s-a produs la solicitarea soților si, cu concursul managerului, nemulțumiți ca d-nul a semnat pentru legalitate o decizie din mai 2019 prin care d-na a fost eliberata din funcția de coordonator la Camera de garda-Triaj. Din februarie si pana in prezent consilierul juridic i a fost marginalizat prin aceea ca managerul si soții, prin influența pe care o aveau si o au in continuare, au determinat personalul TESA sa evite sa se mai adreseze acestuia pentru vize de legalitate, opinii juridice etc., astfel încât acesta a fost efectiv izolat.

43. Pe lângă tot felul de gesturi si îngrădiri ale dreptului la munca înfăptuite pe parcurs de aproximativ un an de către managerul, soții si alte persoane din anturajul acestora, hârțuirea efectiva a d-lui a început în ședința comitetului director din data de 11.03.2021 când acesta a fost „invitat”. În respectiva ședința de comitet director, la care au participat aproximativ 7 persoane, consilierul juridic a fost supus unei anchete efective, pe ton autoritar si dictatorial, de către d-na director medical. Deși atribuțiile conferite de lege si de fisa postului nu ii permit, d-na a început sa îl “certe” si sa îl streseze efectiv cu întrebări si cu tehnici manipulative pe consilierul , punându-l sa răspundă de mai multe ori la aceeași întrebare la care deja răspunsese, reproșându-i că, în calitate de consilier juridic ce asigura suportul juridic la Consiliul etic, ca se face vinovat de propunerea Consiliului etic de completare si modificare a regulamentului intern al institutului propunere nesemnata de către ci de către președintele consiliului, dr.) si prin aceasta sabotează intrarea în vigoare a noului regulament intern, ca de ce a vizat pentru legalitate regulamentul vechi iar acum face propuneri de modificare a proiectului de regulament nou, etc. Discuția si presiunile făcute de către dr. si managerul institutului asupra consilierului juridic au durat aproximativ 5 ore. In cadrul acestei ședințe consilierul juridic a adus la cunoștința membrilor comitetului director ca in privința d-lui s-a comis o ilegalitate prin numirea acestuia pe postul de șef serviciu Administrativ-tehnic fără concurs sau examen si ca trebuie anulata aceasta decizie de numire iar banii in plus acordați pentru aceasta funcție trebuie recuperați de către institut prin introducerea unei cereri de chemare in judecata ori prin acordul părților. Totodată consilierul a specificat ca vinovat de acesta situație este consilierul juridic , soțul d-nei director medical, care a vizat pentru legalitatea decizia de numire a lui.

44. Ulterior acestui episod dr. a formulat sesizare la comisia de disciplina împotriva consilierului juridic prin care îl acuza ca a folosit un ton neadecvat, că a ridicat probleme care nu erau pe ordinea de zi a comitetului director si că a înregistrat discuțiile din comitetul director, fapte pretins a fi interzise de regulamentul intern si care constituie abateri disciplinare. Cercetarea acestei abateri se afla in prezent in atenția comisiei de disciplina.

45. Hărțuirea a continuat din partea dr., cu concursul managerului care a solicitat „de îndată” punct de vedere, prin aceea ca la data de 19.03.2021 aceasta a solicitat d-lui, prin adresa nr.6357/19.03.2021, sa dea socoteala pentru viza de legalitate pe care a aplicat-o pe Decizia nr. 158/18.03.2021, decizie prin care s-a dispus începerea cercetării disciplinare asupra mai multor angajați, printre care si dr., cu privire la evenimentul din 24/25 decembrie 2020 in care a murit un pacient ars de viu. De menționat este faptul ca, potrivit legii si fisei postului, consilierul juridic nu trebuie sa justifice o viza de legalitate pe care a aplicat-o, ci trebuie sa motiveze in scris refuzul aplicării unei astfel de vize.

46. Imediat după aceasta sesizare a d-nei, în termen de maxim o luna de zile au urmat încă 3 sesizări nefondate la comisia de disciplina, sesizări fabricate de către persoane din anturajul managerului si dr., inclusiv din partea soțului acesteia, consilier juridic. Toate aceste sesizări au ca scop final înlăturarea definitiva a consilierului juridic.

Susținerile părții reclamate

Susținerea părții reclamate Partea reclamată, referitor la afirmația conform căreia ar fi cerut demisia doamnei Alina Andornic, precizează că o astfel de discuție nu a avut loc și că nu i-a cerut demisia.

47. Mai mult decât atât, delegarea atribuțiilor doamnei unei alte colege a survenit anterior numirii reclamatului.

48. Ulterior numirii reclamatului, petenta a însumat un nr. de 122 de zile de concediu atât medicale cât și de odihnă, fapt ce a creat anumite dificultăți în activitatea desfășurată în pavilion de toate cadrele medicale.

49. Mai mult, petenta ar fi în toiul unor cercetări disciplinare care s-au desfășurat de-a lungul anilor, inclusiv pe lipsurile uriașe care s-au identificat la nivelul secției prin inventar.

50. Cu privire la informația conform căreia petenta a fost mutată de la program de 8h/zi la ture, reclamatul ne învederează că atât în fișa postului cât și pontajelor, respectiv veniturile salariale ale doamnei asistent, natura muncii acesteia presupune ture, ore suplimentare, respectiv ore în timpul weekenuri-lor și zilelor libere legal.

51. În fapt, la momentul preluării conducerii secției am constatat o serie de nereguli, neconcordanțe și ilegalități între grafice și pontajele de lucru și situația de fapt, practici pe care reclamatul a dorit să le stopeze.

Susținerile părții reclamate

52. La nivelul Institutului de Psihiatrie Socola Iași nu s-a constituit niciun grup de interese așa cu precizează doamna, nu s-a exercitat nicio fapta de hărțuire morala a doamnei. Delegarea de atribuții de la o persoana la alta constituie un apanaj al conducerii unității în vederea îmbunătățirii activității unei secții/compartiment si nicidecum un act de hărțuire.

53. Referitor la efectuarea procedurii de inventariere a gestiunii doamnei din data de 11.01.2021 aceasta s-a realizat de către comisia de inventariere din care a făcut parte și reclamatul.

54. Comisia numita prin decizia 936/2020 decizie emisa în baza legii contabilității nr. 82/1991 și a normelor privind organizarea și efectuarea inventarierii patrimoniului aprobat prin OMF 2861/2009 comisie formata din , , comisie ce a procedat la inventarierea faptică a bunurilor.

55. Inventarierea s-a făcut în baza deciziei nr. 936/30.12.2020 a legii contabilității nr. 82/1991 și a normelor privind organizarea și efectuarea inventarierii patrimoniului aprobat prin OMF 2861/2009.

56. Comisia a efectuat confruntarea stocurilor factice cu stocurile scriptice și a stabilit rezultatele inventarierii la data de 12.01.2021, rezultând diferențele stabilite în procesul verbal de inventariere, proces verbal semnat de către membrii comisiei și de către gestionar respectiv doamna.

57. Referitor la acuzația privind participarea, împreună cu managerul unității și dna, în data de 13.01.2021, la o discuție, reclamatul precizează că acest lucru nu este adevărat și din documentele atașate plângerii nu identificat vre o proba în acest sens.

58. Referitor la faptul că în baza referatului de aducere la cunoștință a lipsurilor din inventarul dnei, referat ce a fost înaintat Comisiei de disciplina, reclamatul arată faptul că în urma cercetării disciplinare, doamna a fost sancționată disciplinar prin decizia nr. 217/2021, decizie contestată de către dna -Dosar nr. 2203/99/2021 Tribunalul Iași.

Susținerea părții reclamate Institutul de Psihiatrie „Socola” Iași

59. Referitor la efectuarea procedurii de inventariere a gestiunii doamnei din data de 11.01.2021 aceasta s-a realizat de către comisia de inventariere numită de către conducerea unității din acea perioadă.

60. Comisia a fost numită prin decizia nr. 936/2020 emisă în baza Legii contabilității nr. 82/1991 și a normelor privind organizarea și efectuarea inventarierii patrimoniului aprobat prin O.M.F. 2861/2009. Comisia a fost formată din următorii salariați: și a procedat la inventarierea faptică a bunurilor.

61. Comisia a efectuat confruntarea stocurilor factice cu stocurile scriptice și a stabilit rezultatele inventarierii la data de 12.01.2021, rezultând diferențele stabilite în Procesul verbal de inventariere, proces verbal semnat de către membrii comisiei și de către gestionar, respectiv doamna.

62. Transcriptele depuse de către petenta sunt realizate fără acordul persoanelor participante la discuții și considerăm că nu prezintă niciun element de discriminare.

63. Referitor la plângerea doamnei aceasta nu precizează elemente de discriminare realizate de către vreo persoană.

64. Referitor la plângerea domnului reclamatul arată următoarele:

65. Analiza incidentului cauzat de către doamna dr. prin divulgarea de date cu caracter personal ale pacienților internați în cadrul unității s-a realizat de către S.C. INITINVES CONSULTING S.R.L., societate ce are contract cu unitatea noastră de la începutul implementării legislației referitoare la G.D.P.R.

66. Din actele depuse în dosarul nr. 677/103/2020 al Tribunalului Neamț, a rezultat că doamna dr. a folosit acte medicale în judecata unui proces civil.

67. Din analiza documentelor depuse de către doamna dr. a rezultat că datele confidențiale au fost descărcate de pe serverul unității de către asistent medical și

asistent medical folosind fiecare parola sa și user name-ul său.

68. În analiza acestui incident de securitate cei doi as. med. și as. med. au explicat reprezentanților S.C. INITINVES CONSULTING S.R.L. societate ce are contract cu unitatea noastră de la începutul implementării legislației referitoare la G.D.P.R. cele întâmplate. De altfel cei doi au arătat că doamna dr. i-a solicitat descărcarea acestor date cu caracter personal în vederea întocmirii unui raport de activitate.

69. Referitor la afirmația domnului că managerul unității i s-ar fi adresat în mod necuviincios aceasta nu este susținută de nicio probă.

70. Referitor la sesizarea domnului Gabriel Baciș privind organizarea unității sanitare în vederea prevenirii răspândirii infectării cu COVID-19 această activitate s-a efectuat în conformitate cu legislația în vigoare, respectiv Legea 55/2020. Nu au avut cunoștință de nici o presiune realizată asupra dnei prof. dr.. De altfel aceasta nu a formulat plângere.

71. Referitor la sesizarea doamnei facem următoarele precizări:

72. Emiterea deciziilor invocate de către doamna considerăm că nu au nicio legătura cu cazurile de discriminare.

73. Aceștia consideră că descrierile doamnei a anumitor incidente cu unii salariați nu constituie elemente de sancționare în conformitate cu legislația aferentă combaterii discriminării.

74. În ceea ce privește susținerile acesteia că a fost agresată fizic, acest aspect a făcut obiectul unei cercetări disciplinare din care a rezultat că nu se confirmă cele arătate fiind doi martori ce au declarat absolut contradictoriu.

75. Referitor la modalitatea managerială de organizare a activității administrative această atribuție aparține managerului unității neîntrunind elemente de discriminare.

76. Referitor la sesizarea domnului consilier juridic Sandovici Ionel Lucian – reclamații precizează că nu identifică elemente de discriminare realizate asupra acestuia.

Susținerile părții reclamate

77. În ziua de 04.03.2021 reclamatul ar fi fost agresat verbal de dânsa, folosind un ton ridicat, strident, cu scopul de intimidare, i-a comunicat (urlând) ca îi interzice sa coordoneze, dirijeze si verifice activitatea muncitorilor din cadrul Atelierului mecanic, atribuții cuprinse în Fisa postului nr. 18444/16.10.2020, respectând dispozițiile managerului.

78. Acest fapt a fost semnalat de reclamat printr-o adresa depusa în aceeași zi, înregistrata cu nr. 52858/04.03.2021, către Managerul Institutului. Prezentă la acest conflict verbal a fost Asistent Șef Pavilion Drog-dependenți care a și declarat cele văzute în Nota de Relații nr.7720/07.04.2021.

79. Împrejurările în care a avut loc evenimentul mai sus menționat sunt următoarele:

80. În dimineața zilei de 04.03.2021, ora 8:00, zidarul, care era repartizat la aceasta lucrare (infiltrații de apă pluvială în demisol Pav.DD cu afectarea pereților subsolului, și a locului de depozitare a materialelor de curățenie) i-a solicitat acordul pentru a fi ajutat de zidarul sa toarne beton pe o suprafața, reprezentând trotuarul clădirii, operațiune ce trebuia finalizată cât mai repede deoarece urmau zile cu îngheț. *(Așa cum rezulta din declarația nr.8686/21.04.2021, data de zidarul , timp de cinci zile a lucrat singur la*

acest obiectiv nu cum declara fals în adresa către Managerul Institutului, nr. 5428/8.03.2021.) Având în vedere că zidarul tocmai încheiase lucrarea de igienizare la Pav. IF, și-a dat acordul în privința muncitorului pentru finalizarea de urgență a reparației trotuarului la Pav.DD. În acest timp, la fel ca și la celelalte lucrări repartizate reclamatului de managerul Institutului, a direcționat muncitorii de la lucrarea în desfășurare la Pav.DD în altă parte.

81. În acest sens, reclamatul anexează pontajul lunii martie din care rezultă prezența la serviciu în acea zi a *unui sudor* Coșan Florin, *lacatus* Siriteanu Gheorghe care puteau efectua lucrarea la instalația de canalizare de la IB împreună cu instalatorul

82. Subliniază și faptul că sesizările și solicitările din partea Secțiilor și Pavilioanelor cu privire la reparații și remedieri deficiente sunt comunicate direct reclamatului de către Asistentele șefe deoarece, din spusele lor, nu pot avea un dialog firesc și nu pot colabora cu dna (nu salută, nu răspunde la salut, folosește permanent un limbaj vulgar, pe ton strident, etc).

83. Referitor la declarația mincinoasă a, nr. 5428/08.03.2021, care a fost depusă, abia după patru zile de la data „evenimentului” reclamat de ea dar fără a prezenta niciun document medical care să ateste cele declarate de dansa, menționează că nu a existat niciun fel de agresiune fizică din partea reclamatului, singurul lucru adevărat declarat de dansa este că i-a întors spatele în timp ce îi striga răstit cele amintite mai sus (plecând de la faptul că a fost angajată ca jurist dar a obținut prin mijloace nelegale funcția de Șef Serviciu Administrativ- fapt dovedit prin Raportul de Control al Ministerului Sănătății din 2019- vezi Anexa).

84. Comisia de disciplina a Institutului a convocat-o aproape săptămânal pe în vederea finalizării cercetării disciplinare, aceasta refuzând să se prezinte la Comisie prin folosirea de certificate medicale de o zi, doar pentru zilele convocării.

85. Menționează că a fost convocat și s-a prezentat la fiecare convocare a Comisiei de disciplina (fapt confirmat de Procesul Verbal nr.7792/8.04.2021 și Procesul Verbal nr. 8729/21.04.2021) nu cum declara mincinos la punctul 15 din lista cu înscrisuri nr.5647/27.07.2021, depusă de ea la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării.

86. Concluzionând, consideră că toate acțiunile sunt vădit rău intenționate, începând cu obstrucționarea și chiar sabotarea desfășurării eficiente și în bune condiții a activității zilnice a muncitorilor la obiectivele clar stabilite și repartizate în urma referatelor de necesitate aprobate de Managerul Institutului.

IV. Cadrul legal aplicabil

87. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

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

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

Art. 2 (1) „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, apartenența 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.

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

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14 Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Codul Muncii

Art. 231 „Prin conflicte de munca se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de munca.”

Analiza în prezenta cauză

88. Curtea Constituțională statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.¹

89. 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 diferențiat² în această situație.

90. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

- 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;

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002



-iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

91. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-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.

92. Colegiul director ia act atât de susținerile petenților cât și ale reclamațiilor în ceea ce privește obiectul plângerii, supunându-le analizei în principal pentru aspectele ce țin de buna desfășurare a muncii, respectarea fișelor de post, acte de șicanare, fapte de natură penală, fapte cercetate de comisiile disciplinare înființate precum și aspecte ce țin de legalitatea implementării unor reguli de ordin managerial la nivelul Institutului de Psihiatrie Socola Iași.

93. Pentru a identifica prezența unei fapte de discriminare sub forma discriminării directe sau a hărțuirii la locul de muncă este necesar a fi identificabil prezența unui criteriu care să subziste în analiza realizată de Colegiul director.

94. Pentru a nu încadra în prevederile art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 republicată trebuie să se poată răspunde afirmativ la întrebarea dacă petenții ar fi fost tratați mai puțin favorabil, dacă ar fi fost spre exemplu de sex diferit, de rasă diferită, naționalitate etnie etc. sau în orice altă situație opusă. Or, în cauză nu se poate răspunde afirmativ la această întrebare întrucât acuzațiile sunt prezentate atât de petenți asupra părților reclamate cât și de reclamați asupra petenților cu privire la desfășurarea activităților în cadrul unității spitalicești precum și cu privire la deciziile organizatorice.

95. Petenții invocă diferite stări anxioase, probleme medicale care nu au un probatoriu real și pertinent pentru a fi reținut ca un eventual criteriu de discriminare care ar avea o legătură de cauzalitate cu faptele reclamate.

96. Astfel, incursiunea celor întâmplare în opinia Colegiului director capătă valențele unui conflict de muncă ce poate fi analizat de instanțele de judecată competente, aceste valențe sunt întrunite din lipsa identificării unui criteriu de discriminare real și determinat.

97. Cu atât mai mult CEDO statuează în analiza art. 14 din Convenție faptul că nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva aceluia care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statutul” pe

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele (cauza Clift vs. Regatul Unit, 13 iulie 2010).

98. În condițiile în care nu ne aflăm în prezența unui criteriu care să se bazeze pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală nu se poate reține existența unei fapte de 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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată;

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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, 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

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SULIMAN SECYL – Membru

Data redactării: 09.02.2023

Redactată și motivată: ACF/AA

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.

