



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 534 din 07.09.2022

Dosarul nr. 338/2021

Petiție nr. 3350/06.05.2021

Petent:

Reclamați:

Spitalul clinic municipal de urgență Timișoara

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. I - cu domiciliul procesul ales la societatea de avocatură MARTONOSY&ASOCIAȚII din Timișoara, str. George Coșbuc nr.2, ap.5, jud. Timiș

Nume și domiciliu reclamați

2.– Conf. Dr., Șef clinica de chirurgie generală I a Spitalului clinic municipal de urgență Timișoara - la sediul Spitalului Clinic Municipal de Urgență Timișoara din Timișoara, str. Gheorghe Dima, nr.5, jud. Timiș

3. Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara (SCUMT) - cu sediul in Timișoara, str. Gheorghe Dima, nr.5, jud. Timiș

II. Citarea părților

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

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul arată că este angajat al SCUMT începând cu anul 2005, în prezent având calitatea de medic primar chirurgie generală și că își exercită profesia la Clinica de Chirurgie Generală I, sub coordonarea reclamatului

6. Relațiile de colaborare profesionala cu reclamatul au fost inițial aparent normale, fiind în primul rând colegi de serviciu dar, ulterior preluării atribuțiilor de șef de secție interimar, în anul 2010, relațiile dintre cei doi s-au degradat fără a avea o aparentă motivație, fiind însă manifestate mai mult sub forma unor aversiuni.

7. Începând din luna mai 2020, acțiunile șefului de secție au devenit tot mai ostile, mai agresive și mai concretizate, petentul fiind supus constant bulling-ului și discriminării.



În luna mai 2020, la un schimb de gărzi avut chiar cu reclamatul ..V., petentul a internat o pacientă, cu domiciliul în mediul rural, în vederea efectuării unei operații necesare, cu caracter relativ urgent, respectând toate rigorile de testare pentru prevenirea răspândirii virusului Sars Cov 2 și cele de izolare a pacientei. Reclamatul fiind încă pe secție, i-a reproșat pe un ton deosebit de agresiv, de față cu rezidenții de gardă, faptul că a internat acea pacienta fără să îi ceară permisiunea, dispunând imperativ să o externeze imediat. Conformându-se dispozițiilor primite, acesta a mers în salon la pacientă, prezentându-i, cu scuzele de rigoare, motivul pentru care nu o mai putea interna.

8. Indignat de acest comportament, petentul a mers în cabinetul reclamatului pentru a-i cere lămuriri. Răspunsul șefului de secție a fost extrem de agresiv, afirmând că nu acceptă să fie tras la răspundere și l-a dat afară din cabinet. La întrebarea dacă are ceva personal cu dânsul, reclamatul l-a amenințat asigurându-l de faptul că îi va arăta ce înseamnă să îl persecute.

9. Motivul principal pe care Dr. a înțeles să își justifice comportamentul a fost acela că petentul aparține unei „familii de securiști”, întrucât tatăl acestuia fusese șeful SRI Timișoara, după revoluție.

De asemenea, în diferite ocazii, Dr. a precizat și faptul că petentul a fost rezidentul dlui Dr. față de care Dr are o aversiune, precum și pentru faptul că petentul a devenit cadru universitar înaintea finului său, Dr.

10. Petentul reclamă și faptul că, în perioada 01-20 iulie 2020, acestuia i s-a repartizat o singură gardă, urmând ca în perioada 10-30 august 2020 să aibă nu mai puțin de șase gărzi. Ulterior, petentului i-au fost tăiate gărzile, rămânând cu minimul legal (două gărzi), niciuna însă la sfârșit de săptămână. Astfel, în opinia petentului, puținele gărzi constituie o ”pedeapsă, financiară, ce reflectă atitudinea discriminatorie, petentul fiind singurul chirurg de pe secție care suportă astfel de repercursiuni.

11. În luna septembrie 2020, petentul a comunicat SCUMT, precum și clinicii de chirurgie generală I, Notificarea nr. 92/21.09.2020, solicitând o întrunire într-un cadru oficial, în data de 30.09.2020, în vederea purtării unor discuții cu scopul de a detensiona și a normaliza relațiile de muncă. La acea întâlnire au participat petentul, reclamatul SLV, avocații părților, Manager S.C.M.U.T- Dr. M.D., Director Ingrjiri Medicale - As. Med. Pr. și Juristul –

Demersul a avut scopul de a obține un tratament egal, nediscriminatoriu și nu favoruri sau avantaje de la șeful de secție, fiind menționat expres faptul că nu se urmărește sancționarea disciplinară a persoanei reclamate, ci normalizarea unor raporturi de muncă.

12. Deranjat de încercarea amiabilă de a restabili raporturile cordiale de muncă, reclamatul a făcut în aceeași zi o sesizare la Consiliul Etic al SCMUT, anunțând decizia sa de a superviza activitatea intraoperatorie a petentului, acuzând faptul că are suspiciuni cu privire la deciziile intraoperatorii și la tehnicile chirurgicale pretins necorespunzătoare aplicate de către acesta.

13. La o întâlnire oficială ulterioară, în data de 05.10.2020, în procesul-verbal s-a consemnat faptul că petentul își menține punctul de vedere cu privire la aspectele sesizate anterior, arătând faptul că discriminarea are loc pe fondul apartenenței acestuia la o „familie de securiști”.

14. În urma cercetării disciplinare inițiate împotriva petentului, comisia a decis în data de 17.12.2020, (decizie înregistrată în data de 05.01.2021) faptul că nu se impune aplicarea unei sancțiuni disciplinare pentru petent. Acestea au fost constatate după ce a fost

recuzat dl. Dr..., din Comisia de Disciplina, motivele fiind atât incompatibilitatea generată de legătura personală avută cu Dr., cât și faptul că acest medic este persoana care a preluat pacienta pentru care petentul era cercetat disciplinar, fiind preluată la solicitarea acesteia.

15. În ciuda faptului că ambele comisii au respins sesizările și au soluționat favorabil solicitările petentului, absolvindu-l de orice învinuire, comportamentul discriminatoriu al șefului de secție a continuat. În mod frecvent, la raportul de gardă, petentului i se impută diferite acțiuni/inacțiuni, fiind dat exemplu negativ, fiind muștrat sau chiar luate măsuri împotriva sa în situații neimputabile acestuia.

16. Prin Notificarea nr. 50/29.01.2021, petentul a revenit la Notificarea nr. 92/21.09.2020 în speranța că instituția spitalicească se va implica și va lua măsuri stringente pentru normalizarea relațiilor de muncă, fapt care însă nu s-a întâmplat.

Potentul solicită sancționarea cu amendă contravențională a SCMUT.

17. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.7255/28.09.2021 petentul arată că este victimizat, nu primește gărzi în linia întâi iar colegii nu pot face schimb de gărzi cu acesta și că medicului i s-a sugerat să își schimbe coordonatorul de rezidențiat deoarece a refuzat să dea declarații împotriva petentului. Ulterior, i s-au interzis gărzile pentru o perioadă de un an.

Sușinerile reclamațiilor

18. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 5871/04.08.2021, reclamatul arată ca relația sa cu petentul în perioada anterioară numirii sale ca șef de secție interimar, a fost una strict colegială, fără niciun fel de conflicte sau colaborări profesionale, rezumându-se la salutul zilnic. Fiind Director Medical în perioada 2005-2010, respectiv Manager interimar în 2010 și desfășurându-și activitatea clinică pe Secția de Chirurgie, reclamatul afirmă că a observat deficiențe și atitudini mai puțin profesionale din partea petentului, însă, la data respectivă, a ignorat acest comportament, lăsând verificarea și atenționarea sa în responsabilitatea șefului de secție.

19. Potentul este singurul dintre medicii secției care nu a reușit să promoveze examenul de primariat în prima sesiune, reușind obținerea unei note de trecere doar la următoarea sesiune de examen un an mai târziu, fiind singurul medic din secție acuzat de malpraxis.

20. După ce a fost numit șef de secție interimar, fiind responsabil de managementul secției și al pacienților, reclamatul a aplicat regulamentul de funcționare a spitalului, contractul de administrare și regulile impuse de pandemie, fără discriminare, pentru toți membrii colectivului. Acuzația ca atitudinea sa față de petent ar fi fost influențată de profesia părinților acestuia sau de colaborarea cu prof. dr.. ori de comparația profesională cu dr.. este total neadeverată, reclamatul nefăcând vreodată astfel de afirmații nici în fața petentului, nici în fața altor persoane.

21. În ceea ce privește incidentul din luna mai 2020, reclamatul arată că în perioada respectivă (19.05.2020) SCMUT fiind spital suport COVID, nu exista posibilitatea de a interna decât urgențe și cazuri oncologice. Cu toate acestea, petentul, fiind de gardă a internat o pacientă pe care, întâmplător, reclamatul a întâlnit-o pe holul secției, în ținută civilă. Discutând cu ea, a aflat că are o afecțiune cronică, necomplicată, pe care petentul o știa de câteva luni și că atunci a fost programată la internare, în vederea intervenției chirurgicale. Cerând explicații petentului, acesta a afirmat agresiv ca "și alți colegi fac la fel,, inclusiv reclamatul. Realitatea este că, potrivit foilor de observație și a protocoalelor operatorii din perioada respectivă, au fost internați doar pacienți cu diagnostic de urgență sau oncologic.

Reclamatul a cerut externarea pacientei în conformitate cu regulamentul în vigoare la momentul respectiv, însă petentul a reacționat agresiv, amenințându-l că “asta nu va rămâne așa...”. Ca urmare, câteva luni mai târziu l-a acuzat pe reclamat de hărțuire/mobbing/bullying.

Pacienta în discuție a fost internată și operată în data de 18.06.2020, când condițiile de internare au permis, iar acest fapt denotă caracterul cronic și necomplicat al afecțiunii, care nu s-a încadrat în criteriile de internare care au fost stabilite din cauza pandemiei SARS-COV2 în luna precedentă – respectiv luna mai 2020. În probațiune, reclamatul atașează punctul de vedere dlui prof. dr. pe care petentul susține că l-a consultat cu privire la acea internare.

22. În luna Iunie 2020 s-a derulat și cazul pacientei., internată de petent pe secția de chirurgie, deși nu reprezenta în acel moment o urgență chirurgicală având un rezultat de test antigen pozitiv pentru infecția cu SARS-COV2, motiv pentru care reclamatul a sesizat Comisia de disciplină.

Pe parcursul instrumentării cazului de către Comisia de Disciplina a SCMUT, s-a constatat managementul defectuos al cazului prin nerespectarea normelor metodologice în vigoare, fapt care poate fi probat prin procesele verbale ale comisiei, însă după recuzarea reclamatului și a dr. din Comisia de Disciplina, cazul a fost tergiversat din motive necunoscute, iar soluția a fost dată chiar înainte de împlinirea termenului de prescripție a sesizării.

Potentul a fost recalcitrant la condițiile impuse de pandemie, fiind nevoie să i se atragă atenția de mai multe ori să poarte mască sau să o poarte corect. Mai mult decât atât, a fost surprins în sala în care se face raportul de gardă, cerând rezidenților care erau în gardă cu acesta, să își dea jos “botnița”.

23. În ceea ce privește gărzile, pentru anul 2020, explicația a fost detaliată în discuțiile avute cu petentul și cu conducerea spitalului în data de 30.09.2020.

Programarea gărzilor se efectuează de către medicul desemnat (conf. Ordin 870/2004) care, are în cadrul clinicii această atribuție de peste 4 ani. Programul de gărzi se aprobă și se supervizează de către șeful secției și de către directorul medical. Modul în care se efectuează programarea gărzilor în secție cât și graficele din lunile reclamate, se regăsesc în nota explicativă oferită de dr., care efectuează programul de gărzi.

Având în vedere că lunile iulie și august ale anului sunt preponderent lunile în care medicii clinicii își exercită concediile legale de odihnă prin rotație, toți medicii au avut un număr mai mare de gărzi în perioada/luna în care nu erau plecați în concediu și un număr mai mic de gărzi în luna de concediu. În spitalele de stat, numărul obligatoriu de ore de gardă este de 18 ore pe lună, în rest, conform legislației în vigoare, șeful secției hotărăște organizarea liniilor de gardă pentru buna funcționare a secției cât și pentru siguranța pacienților.

În perioada menționată în petiție, dr a avut cel puțin 2 gărzi pe lună, dintre care o zi de weekend, la fel ca și alți medici de pe secție. Aceste aspecte pot fi verificate pe listele de gărzi care sunt publice pe site-ul SCMUT. Atribuirea gărzilor, în afara celor 18 ore lunare obligatorii, se face după criterii bine stabilite, primând experiența profesională și numărul de ore petrecute lunar în sala de operație, de numărul și de complexitatea cazurilor rezolvate sau la care s-a participat.

24. O pondere importantă în atribuirea numărului de gărzi o are activitatea din gardă, numărul și gravitatea incidentelor pentru o anumită echipă de gardă iar de-a lungul timpului, în gărzile petentului, au existat mai multe incidente, dintre care unele sancționate disciplinar, și în perioada în care reclamatul nu a exercitat funcția de șef de secție interimar. Acestea au condus la excluderea petentului din liniile de gardă pentru o perioadă de timp și au generat o serie de sesizări din partea colegilor de alte specialități vizând activitatea din timpul serviciului său de gardă.

25. În luna septembrie 2020, a fost internat pacientul M. I. în vârstă de 42 de ani pe care petentul l-a declarat inoperabil, atât la prima intervenție, cât și la reintervenția indicată de reclamat, mai mult petentul afirmând în sala de operație cum că “ l-a trimis să facă autopsie”, afirmații ce pot fi confirmate de cei prezenți în sală. Diagnosticul intra-operator și atitudinea chirurgicală ale petentului s-au dovedit eronate, pacientul fiind externat la cererea familiei și tratat la un alt spital. În acest sens se depune sesizarea făcută de soția pacientului M. I. cu referire la interacțiunea acestora cu petentul.

26. Ca urmare a acestor incidente, reclamatul a decis, conform contractului de administrare și fișei postului, să supervizeze îndeaproape activitatea medicală a petentului și sesizând în acest sens consiliul de etică, referitor la întrebarea dacă este etic să fie reclamat la o firmă de avocatură și nu la comisiile abilitate ale spitalului.

27. Decizia Consiliului - Hotărârea 6/02.11.2020 a fost prezentată trunchiat în sesizarea petentului, cu omiterea ideii principale, și anume faptul că medicul șef de secție supervizează actul medical al tuturor medicilor respectivei secții.

28. În ceea ce privește evaluarea profesională, conform legislației în vigoare, aceasta este efectuată de către șeful de secție, pe baza unor criterii prestabilite și a unor punctaje, în mod exclusiv individual pentru fiecare angajat și nu prin comparație.

Punctajul realizat de petent poate fi verificat pe fișa existentă la biroul de resurse umane și putea fi contestat, respectând în acest mod procedura legală, însă nu a făcut-o ceea ce înseamnă că evaluarea a fost considerată corectă chiar și de petent.

29. Reclamatul declară că nu își amintește vreo situație în care să se fi adresat neprofesional sau jignitor, ori să fi avut o atitudine discriminatorie față de petent sau să îi fi dat atribuții ofensatoare sau împovărătoare.

30. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.5767/02.08.2021, reclamatul SMUCT arată că, în data de 30.09.2020 și în data de 05.10.2020, au avut loc, la sediul spitalului, întâlniri la care au participat părțile și avocații acestora.

Reluând discuțiile de la întâlnirea din data de 30.09.2020, D-na Director Îngrijiri Medicale-As.Pr.R.G. a solicitat concretizarea faptelor sesizate pentru a ști dacă acestea se încadrează în sfera abaterilor disciplinare sau a celor deontologice.

31. După întâlnirea din data de 05.10.2020, în care s-a stabilit că următoarea întâlnire să aibă loc după detalierea de către petent a faptelor reclamate, această detaliere nu a mai fost transmisă spitalului. Abia în data de 29.01.2021 petentul a formulat, prin SCPA MARTONOSY&ASOCIAȚII adresa nr. 50/29.01.2021, în care reia descrierea nemulțumirilor exprimate prin Notificarea 92/21.09.2020 și la care se adaugă marea nemulțumire de a fi notat cu calificativul “BINE” la evaluarea anuală pentru anul 2020.

32. Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului aflat în subordinea directă, conform structurii organizatorice și fișei postului, este apanajul șefului locului de muncă conform punctului III Durata muncii, lit.A.2 Obligațiile șefului de secție/laborator/serviciu medical din Ordinul nr.320/2007.

33. Prin adresa emisă la data de 04.05.2021 de Tribunalul Timiș, Secția I-Civilă, a fost comunicată spitalului cererea de chemare în judecată (Dosar nr. 1856/30/2021) în care SMUCT și petentul au fost acționați în judecată de către un pacient al petentului, dosar în care se solicită despăgubiri în cuantum de peste 1.200.000 euro + cheltuieli de judecată, pacientul care a acționat în instanță a fost internat în 26 august, fiind unul dintre pacienții tratați/opeați de către petent. Ca urmare a reclamațiilor acestuia, reclamatul a hotărât, potrivit obligațiilor fișei postului de șef de secție, să supervizeze activitatea intra-operatorie a notificatorului.

Nemulțumirea majoră a petentului pornește de la faptul că medicul șef de secție a hotărât să-i supravezeze activitatea intra-operatorie, astfel cum a fost informat și Consiliul etic al unității prin adresa nr.I-22970/30.09.2020 și cum aceasta este o prerogativă a șefului de secție, a ales metoda "cea mai bună apărare este atacul", formulând notificări împotriva șefului de secție pe de o parte și împotriva angajatorului pe de altă parte.

34. Cu privire la numărul de gărzi alocate petentului, acesta este nemulțumit indiferent de numărul acestora, o gardă e prea puțin, șase sunt prea multe iar două sunt atribuite în zile lucrătoare și nu la sfârșit de săptămână când sunt mai bine remunerate. Potrivit Disp.art.4 alin 1 lit.a din ORDIN nr. 870 din 1 iulie 2004 (*actualizat*)- pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, medicii au obligativitatea de a efectua un număr de 18 ore de gardă lunar și nu de 2 gărzi cum precizează notificatorul. Din graficul de gărzi al Clinicii de Chirurgie Generală în perioada ianuarie - aprilie 2021, rezultă că petentului i-au fost alocate următoarele gărzi:

în luna Ianuarie 2021: -03.01.2021 – duminica/ 12.01.2021- marți/27.01.2021- miercuri/ - 30.01.2021-sâmbătă

în luna Februarie 2021:

- 05.02.2021 – vineri/17.02.2021- miercuri

în luna Martie 2021:

- 01.03.2021 –luni /12.03.2021- vineri/18.03.2021 - joi

în luna Aprilie 2021:

02.04.2021- vineri/19.04.2021-luni

35. Reclamatul , în calitatea de șef de secție, a luat atitudine doar cu privire la activitatea medicală a petentului și doar în legătură cu probleme strict medicale.

IV. Cadrul legal aplicabil

36.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

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

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor**

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

37. Pe fondul cauzei, Colegiul director reține că petentul reclamă că este hărțuit la locul de muncă (comportament neadecvat, intimidare, neacordare drepturi legale).

38. Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.,,

39. Art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.,,

40. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în

lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

41. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege,

42. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un criteriu pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

43. În analiza unei fapte de discriminare, Colegiul Director se raportează și la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.” CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino

împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

44. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

45. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile *expressis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

46. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelora 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. (CEDO, hot. Cliff c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

47. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

48. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă în sesizarea supusă judecății Consiliului se regăsește doar referirea la unele criterii presupuse, respectiv faptul că „aparține unei familii de securiști”, a fost rezidentul unui medic neagreat de reclamatul și că ar fi devenit cadru universitar înaintea finului reclamatului. Legătura de cauzalitate dintre aceste criterii și presupusele fapte de discriminare nu a fost susținută prin probatoriul depus, or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa concretizării relației de determinare dintre faptă și criteriul de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

49. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este

prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

50. Raportat la faptele descrise de către petent, nu se distinge vreun criteriu de discriminare. De asemenea, Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin.(6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: „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”.

51. Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000.

Prin raportare la Decizia ICCJ nr. 722/2018 din data de 22 Februarie 2018 „Dispozițiile art. 20 din O.G. nr. 137/2000, care reglementează sarcina probei în această materie, nu înlătură obligația petentului de a administra probele necesare și utile a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil, care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept. Numai constatarea celor trei condiții duce la nașterea prezumției că diferențierea de tratament nu este justificată obiectiv de un scop legitim, revenind autorului tratamentului sarcina de a face proba contrară în această privință.”

Din administrarea probatoriului rezultă că sesizarea prezintă specificul unui litigiu de muncă.

52. În consecință, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capetele de cerere ale petentului care să susțină acuzația de hărțuire (lipsă probe concludente).

Art. 20 alin. (6) din O.G. 137/2000 dispune că „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare*”.

53. Pentru a complini aceste lipsuri, legiuitorul român a stabilit ca, în dovedirea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, petiționarul, prin stabilirea cadrului procesual, să fixeze, pe lângă faptele presupus a fi de natură prejudiciabilă moral și legătura de cauzalitate, cât și prejudiciul efectiv suferit.

Potrivit celor ce rezultă din dosarul cauzei, petentul nu a făcut dovada rezultatului presupuselor fapte sau a legăturii de cauzalitate între presupusa faptă și eventualul prejudiciu suferit.

54. Astfel, petentul nu a probat că, în relația cu reclamații, aceștia au avut o conduită ostilă sau că a proliferat comentarii la adresa acesteia.

Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criterii și faptă, lipsă probe concludente).

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 faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criterii și faptă, lipsă probe concludente).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 06.07.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

HORIA GRAMA – Membru

MARIA MOȚA – Membru

Data redactării: 07.09.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.