



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 642 din 26.10.2022

**Dosar nr:** 198/2022

**Petiția nr:** 2041/21.03.2022

**Petent:**

**Reclamat:** - Consiliul de Monitorizare a Implementării Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CMICDPD)

-

**Obiect:** Petentele reclamă tratament discriminatoriu, comportament abuziv și hărțuire morală la locul de muncă.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentelor**

- 1.
- 2.
- 3.

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

4. Consiliul de Monitorizare a Implementării Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități cu sediul în București, Sector 3, Str. Nerva Traian nr. 3, et. 3, cam. 23-35

5. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la CMICDPD cu sediul în București, Sector 3, Str. Nerva Traian nr. 3, et. 3, cam. 23-35.

#### **II. Procedura de citare a părților**

6. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

7. Prin adresele nr. 2041/14.04.2022 au fost citate petentele iar prin adresele nr. 2753/14.04.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 03.05.2022 (filele 36-40 la dosar).



8. Părțile au fost recitate pentru ședințele de audieri din data de 03.05.2022, 17.05.2022, 14.06.2022, 05.07.2022 și din data de 26.07.200 atât pentru interogatorii cât și pentru audierea martorilor propuși în cauză, având acordate termene în cunoștință. Părțile au fost prezente la toate ședințele de audieri.

9. Partea reclamată CMICDPD a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 03.05.2022, acesta fiind înmănat personal petentelor în ședința de audieri, cu semnătură de primire (filele 54-170 la dosar).

10. Petentele au comunicat la data de 05.07.2022 o completare la petiție și interogatoriul propus a fi luat părții reclamate (filele 175-176 la dosar).

11. Au fost admise probele cu martori și interogatoriul părților din dosarul cauzei.

12. Părțile au comunicat la dosar interogatoriile propuse a fi luate în soluționarea cauzei (filele 195-198 la dosar).

13. Partea reclamată a depus răspunsul la interogatoriul propus de petente (filele 204-207 la dosar).

14. Petentele au depus răspunsul la interogatoriul propus de părțile reclamate (filele 208-217 la dosar).

15. Pentru proba cu martori au fost audiate un număr de 4 persoane, doi martori pentru petente și doi martori pentru părțile reclamate.

16. S-a acordat părților termen pentru depunerea de concluzii scrise până la data de 30.08.2022.

17. Partea reclamată a depus concluzii scrise la dosar prin adresa înregistrată cu nr. 5747/22.08.2022 (filele 235-242 la dosar).

18. Petentele au depus la dosar concluzii scrise prin adresa înregistrată cu nr. 5882/29.08.2022 (filele 244-247 la dosar)

19. De asemenea, au fost depuse la dosar documente probatorii, care s-au comunicat între părți la termenele acordate pentru audieri, când părțile au fost prezente personal sau reprezentate prin reprezentanți convenționali.

20. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

21. Petentele sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

21.1 Acestea sesizează un tratament discriminatoriu, comportament abuziv și fapte de hărțuire morală la locul de muncă săvârșite în formă continuă, începând din aprilie 2021, de către președintele instituției angajatoare.

22. În fapt, petentele arată următoarele:

22.1 Instituția la care acestea sunt angajate se ocupă de examinarea în mod regulat, prin vizite de monitorizare, pe baza unui program anual de vizitare stabilit de președintele organizației sau neprogramat, din dispoziția acestuia, a respectării exercitării drepturilor persoanelor cu dizabilități în cadrul instituțiilor supuse monitorizării. Ca urmare a efectuării vizitelor de monitorizare sunt întocmite rapoarte de vizită care cuprind constatările echipelor de vizitare (constituite din inspectori de monitorizare și experți independenți reprezentanți ai societății civile) și recomandările acestora cu privire la respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.

22.2 Partea reclamată, președintele instituției angajatoare, a jignit și umilit inspectorii de monitorizate, atât în ședințele interne, cât și în cadrul conferințelor de presă organizate și a întâlnirilor cu reprezentanți ai societății civile. Câteva dintre apelativele utilizate au fost *“analfabet funcțional”*, *„tulburat de personalitate”*, *„frustrat”*, *„incapabil”*, apelativul *„bă”* și exprimări precum *„suferiți toți de sindromul buricul pământului”* sau *„sunteți tulburați de personalitate”*.

22.3 Se menționează că, încă de la preluarea mandatului de către președintele actual al instituției, acesta a declarat că rapoartele întocmite în anii anteriori de inspectorii de monitorizare sunt niște *„mizerii scrise de analfabeți funcționali”*. Partea reclamată, cât și întregul cabinet al acestuia, au presat în mod constant inspectorii de monitorizare să elaboreze în termen cât mai scurt rapoartele de vizită, solicitând verbal ca acestea să fie scrise din timpul delegației, după cele 8 ore de lucru petrecute în centru, deci în afara orelor de program. Petentele susțin că partea reclamată a declarat că va băga inspectorii de monitorizare la *“oala sub presiune”*, prin efectuarea a cât mai multe vizite de monitorizare în timp foarte scurt, pentru a identifica persoanele care merită din punctul său de vedere să rămână în instituție. Acestea sunt de părere că partea reclamată avea scopul determinării inspectorilor de monitorizare de a-și da demisia sau de a se muta, nu acela de a îndeplini misiunea instituției.

23. Petentele arată că partea reclamată a instituit o regulă conform căreia fiecare inspector de monitorizare pleacă o săptămână la vizite de monitorizare și o săptămână o petrece la birou, pentru întocmirea rapoartelor de vizită. Pentru înțelegerea impactului acestei decizii asupra atmosferei de lucru și a psihicului inspectorilor de monitorizare, se arată că în cele 5 zile de delegație se vizitau chiar și 3 centre pentru persoane cu dizabilități (majoritatea cu dizabilități mintale medii și severe), iar în următoarele 5 zile petrecute la sediul instituției era necesară întocmirea a până la 3 rapoarte de vizită, sub presiunea timpului scurt și în condițiile în care era necesară și întocmirea documentelor pentru vizitele din săptămâna următoare.

23.1 Într-o discuție purtată între partea reclamată și una dintre petente, petenta nu avea raportul finalizat în săptămâna ulterioară vizitei, iar conducătorul instituției a întreat-o pe aceasta ce face *“noaptea acasă”* din moment ce nu a finalizat raportul, punând presiune pe inspector să efectueze raportul în timpul său liber.

23.2 Petentele susțin că partea reclamată a stabilit ca regulă internă faptul că rapoartele de vizită sunt verificate și de cabinetul său și de consilierul juridic, angajați cărora inspectorii de monitorizare nu le sunt subordonați, și a încurajat acești angajați să modifice fondul rapoartelor de vizită întocmite de inspectorii de monitorizare. Pentru a justifica aceste activități, conducătorul instituției a cerut introducerea în Procedura de monitorizare pentru reducerea termenului de elaborare a raportului la 10 zile, pentru ca, în celelalte 20 de zile raportul să fie avizat de către șefii Serviciului de monitorizare, directorul Direcției economice, consilierul juridic al instituției și cabinetul președintelui. Procedura în discuție a fost aprobată abia în data de 07.10.2021. În plus, consilierul juridic și personalul cabinetului președintelui nu au efectuat vizite de monitorizare și nu dețin cunoștințe în domeniu la nivelul cunoștințelor inspectorilor de monitorizare, astfel s-au observat modificări eronate făcute de către aceștia la nivelul rapoartelor. Până în luna noiembrie 2021, atât consilierul juridic, cât și directorul de cabinet, au însemnat modificările pe rapoarte cu pix de culoare roșie, în mod ostentativ, așa cum reiese din

Raportul de vizită întocmit ca urmare a efectuării unei vizite de monitorizare, document anexat la dosar.

23.3 Se arată că în scopul de a întrerupe comunicarea dintre inspectori și a evita scandalizarea acestora, partea reclamată a dat dispoziție, începând cu luna noiembrie 2021, pentru întoarcerea birourilor astfel încât acestea să fie cu spatele la ușă și la colegi. În acest mod, a crescut nivelul de stres, susțin petentele. O altă regulă impusă de președintele instituției a fost faptul că niciun document intern nu primește număr de înregistrare în registrul de evidență al instituției înainte de a fi aprobat de președinte. Dacă un document, precum o cerere de concediu, nu era aprobat de președinte, compartimentul resurse umane comunica acest lucru verbal angajatului, acesta din urmă neavând vreo dovadă că a formulat o cerere de concediu care, în mod abuziv, nu a fost aprobată.

24. În ceea ce privește efectuarea concediilor, petentele arată că tuturor angajaților instituției li s-a pus în vedere verbal, de către partea reclamată, faptul că sunt obligați să efectueze zilele de concediu de odihnă restante din anul 2020, până la finele anului 2021, desi potrivit prevederilor legale, aceștia puteau efectua concediile restante până la data de 30.06.2022. Cu toate acestea, când una dintre petente a solicitat efectuarea concediului restant din anul 2020, de la finalul lunii decembrie 2021 până la data de 14.01.2022, inclusiv, președintele instituției a refuzat să aprobe cererea motivând că va avea timp să își ia concediu pe parcursul anului 2022. De asemenea, reclamatul a instituit regula potrivit căreia nu mai aprobă învoiri decât angajaților care au efectuat ore peste program, cu aprobarea sa, anterior învoirii.

25. În cadrul instituției se pot efectua vizite de monitorizare în regim de urgență. Un astfel de caz a avut loc în perioada 08.08.2021-10.08.2021 la un centru de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică. Este de menționat faptul că în data de 08.08.2021 a fost o zi de dimonică, zi liberă legal. Ulterior, una dintre petente, inspector care a efectuat această vizită, a solicitat în scris recuperarea zilei libere lucrată în data de 08.08.2021, cerere care nu a fost aprobată de partea reclamată, invocând faptul că, dacă petenta dorește o zi liberă, "are destule zile de concediu". Astfel, prin atitudinea părții reclamate, acesta a încălcat prevederile art. 419 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, potrivit căruia "(1) Durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână cu excepțiile prevăzute expres de prezentul cod sau de legi speciale. (2) Pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, potrivit legii, funcționarii publici au dreptul la recuperare sau la plata majorată, în condițiile legii".

26. Se arată că altă acțiune de umilire a inspectorilor de monitorizare a constat în aducerea la cunoștința angajaților a faptului că îi va asculta "ca la grădiniță" din legislația în domeniu. Mai exact, în cadrul unei ședințe a avut loc o ascultare orală a angajaților. Partea reclamată a afirmat într-o ședință că "Până acum am fost domn cu voi, dar de acum vă fac psihic" și „nu mai accept tulburări de personalitate”. În același timp, reclamatul a solicitat uneia dintre petente să adopte aceeași atitudine abuzivă cu a sa și să înceapă să aplice sancțiuni inspectorilor de monitorizare motivând că e suficient să sancționezi unul pentru a disciplina angajații.

27. Încă din vara anului 2021, partea reclamată a solicitat în mod expres inspectorilor de monitorizare să dea dovadă de creativitate în ceea ce privește

mijloacele de transport cu care să efectueze vizitele de monitorizare și să utilizeze autoturismele personale, deși instituția deține în parcul auto un număr de 4 autoturisme achiziționate în scopul efectuării deplasărilor la vizitele de monitorizare. În data de 09.06.2021, una dintre petente a solicitat repartizarea unui autoturism pentru deplasarea la o vizită de monitorizare, dar partea reclamată a răspuns prin sintagma *“lasă-i să se descurce singuri. Să fie creativi”*. Petentei i s-a oferit răspunsul la solicitare în scris prin directorul Direcției economice, refuzându-i-se cererea cu motivația “nu există bază legală”.

28. Petentele consideră că un alt aspect relevant pentru evidențierea comportamentului ostil al părții reclamate îl reprezintă faptul că acesta are obiceiul de a aproba documente întocmite în vederea efectuării vizitelor de monitorizare după orele de program, vinerea (în condițiile în care inspectorii de monitorizare pleacă în delegație luni), întrucât, în general, ajunge la sediul instituției după orele prânzului, sau chiar în ziua plecării, fapt ce are ca rezultat obligarea inspectorului de monitorizare de acoperire a cheltuielilor pentru deplasare în delegație (transport, cazare, masă) din surse proprii, până la realizarea viramentului bancar al avansului spre decontare, în general în a doua sau a treia zi de delegație. Comportamentul abuziv al părții reclamate a avut ca rezultat transferul a 3 inspectorii de monitorizare care nu au mai acceptat jignirile și umilințele la care au fost supuși și despre care președintele instituției a afirmat că *„i-am făcut cu capul”*, *„nu mi-au făcut față”* și *„au cedat”*, rezultând astfel scopul acestui comportament, apreciază petentele.

28.1 De asemenea, se arată că și alți angajați ai instituției au adoptat un comportament abuziv și discriminatoriu la adresa inspectorilor de monitorizare. De la preluarea mandatului, în data de 26.04.2021, partea reclamată a convocat, pe rând, în biroul său, fiecare angajat al instituției, pentru a afla dacă este sau nu vaccinat împotriva virusului Sars-Cov2 și a pus în vedere tuturor angajaților că dacă nu se vor vaccina, riscă să își piardă locul de muncă, deși vaccinarea nu era obligatorie. Ulterior, săptămânal, în ședințele ținute cu angajații instituției, aceștia erau întrebați dacă țin la locul lor de muncă și dacă s-au vaccinat. În plus, la începutul lunii noiembrie, partea reclamată a dispus verbal uneia din petente să nu mai efectueze vizite de monitorizare până când nu se vaccinează, motivând că accesul în instituțiile supuse monitorizării se poate realiza doar pe baza certificatului emis ca urmare a vaccinării, desi la momentul respectiv, certificatul se elibera pentru persoane trecute prin boală, persoane vaccinate și pentru persoane care s-au testat antigen sau RT-PCR. Același criteriu discriminatoriu a fost aplicat de partea reclamată cu privire la experții independenți, colaboratori externi ai instituției, care, dacă nu au prezentat instituției, prin e-mail dovada vaccinării, nu au mai fost desemnați să efectueze vizite de monitorizare.

28.2 În urma unei ședințe, în data de 19.01.2022, în care părții reclamate i s-a atras atenția cu privire la faptul că prevederile legale în vigoare nu instituie obligativitatea vaccinării, reprezentantul instituției a revenit asupra deciziei și a permis efectuarea vizitelor de monitorizare și persoanelor care dețin certificate eliberate pe baza testării antigen sau RT-PCR.

29. În concluzie, raportat la toate aspectele menționate anterior și în contextul profesiei părții reclamate, petentele consideră că prin comportamentul, atitudinile, actele și faptele întreprinse, partea reclamată a încălcat în mod flagrant prevederile art. 2 din OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, întrucât și-a propus să pună



presiune pe angajați, să creeze o stare de tensiune și teroare permanente pentru a-i determina să își dea demisia din posturile de inspector de monitorizare.

30. În susținerea plângerii petentele au anexat la dosar următoarele documente: CV-ul părții reclamate, fotografiile poziționare birouri, rapoarte de vizită, referat repartizare auto din data de 09.06.2021, punct de vedere persoană desemnată cu atribuții de consilier juridic, fotografiile distanțe și locații vizite de monitorizare.

31. Prin adresa din data de 03.05.2022, petentele au transmis cererea de încuviințare a probei testimoniale în vederea dovedirii situației de fapt și a celor arătate prin petiție.

32. În punctul de vedere comunicat de petente la dosar, deus la data de 05.06.2022, se arată următoarele:

32.1 Petentele susțin că în data de 17.05.2022 au solicitat învoirea de la locul de muncă pentru a se prezenta la sediul CNCD, întrucât aveau termen în prezentul dosar. În jurul orei 9,40 acestea au solicitat consilierului în cadrul Compartimentului resurse umane, Registrul de învoiri al instituției. Acesta le-a comunicat faptul că Registrul se află la secretariat, însă biroul secretariatului era închis. Deoarece compartimentul de resurse umane nu le-a putut oferi petentelor numere de înregistrare la cererile de învoire, acestea le-au trimis prin intermediul e-mail-ului în jurul orelor 10,30. Deoarece președintele instituției nu s-a prezentat la sediu până la orele 12,30 și, în condițiile în care au primit acordul celor două colege cu delegare de atribuții de șef serviciu, la orele 12,30 petentele au părăsit instituția. La aceeași dată, în jurul orelor 09,30, inspectorii cu calitatea de martori în apărarea reprezentantului instituției au părăsit sediul fără aprobarea celor doi inspectorii de monitorizare cu delegare de atribuții de șef de serviciu și fără a anunța, conform spuselor acestora.

32.2 După întoarcerea la sediul instituției, petentele au solicitat din nou Registrul de învoiri al instituției, pentru a înscrie solicitarea de învoire. Astfel, acestea au constatat că doar una din martorele părții reclamate figura înscrisă în registru, iar cealaltă martoră a completat documentul după ce a fost completat de către petente. Din informațiile pe care petentele le dețin, până la data trimiterii acestei adrese, solicitările de învoire din data de 17.05.2022 ale petentelor nu au fost aprobate, pe când solicitările celor două martore au fost aprobate.

33. În susținerea faptelor menționate în prezenta adresă, petentele au anexat la dosar următoarele documente: cereri de învoire și e-mail-uri de înaintare a cererilor acestora.

34. În punctul de vedere comunicat de petente la dosar la data de 29.08.2022 se arată următoarele:

34.1 Utilizarea sistematică de către partea reclamată a unui limbaj și a unor comentarii verbale ofensatoare, precum și a amenințărilor cu privire la integritatea psihică a inspectorilor de monitorizare, în raporturile cu subalternii a avut ca scop și efect deteriorarea condițiilor de muncă ale subsemnatelor, prin lezarea demnității și prin umilire, și crearea unui cadru intimidant, ostil și degradant, reprezentând, fără echivoc, fapte de hărțuire și hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum sunt acestea prevăzute la art. 2 alin. (5) din OG nr. 137/2000. De asemenea, în adresa înaintată de instituția reclamată, a fost recunoscut faptul că președintele instituției a utilizat expresia „*vă storc ca pe lămâi*”, expresie căreia i s-a atribuit un alt sens decât cel care se

regăsește în noul Dicționar de Argou al Limbii Române, acela de “a face pe cineva să îți epuizeze puterile, a istovi, a secătui, a slei de puteri”.

35. În opinia petentelor, partea reclamată, din calitatea sa de conducător al instituției, nu doar că nu a luat măsurile necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, obligație legală a angajatorului, ci chiar a stabilit reguli și măsuri interne care au îndemnat subordonații săi direcți la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă sau care aveau ca scop determinarea altor angajați la săvârșirea de potențiale acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

36. Petentele consideră că în toată perioada de referință, partea reclamată a acționat cu intenția evidentă de a crea un cadru intimidant, prin amenințări, punând în vedere inspectorilor de monitorizare, deci și petentelor, că în delegație, după orele de program, puteau fi urmărite și filmate, dar și a creării unui cadru ostil și degradant, a întreprins demersuri și a adoptat o conduită ce au avut ca rezultat creșterea nivelului de stres al petentelor la locul de muncă și creșterea nivelului anxietății și, de asemenea, a încercat să aducă atingerea demnității acestora. În plus, prin repetarea sistematică a faptului că angajații instituției nu conștientizează importanța unui loc de muncă în ziua de astăzi, dar și a faptului că acesta putea oricând să modifice organigrama instituției sau să solicite trecerea petentelor în corpul de rezervă al funcționarilor publici, deci să dispună discreționar cu privire la raporturile lor de serviciu, astfel, s-a creat o stare permanentă de anxietate cu privire la viitorul profesional al acestora.

37. În concluzie, având în vedere aspecte prezentate, se solicită constatarea faptului că petentele au făcut dovada săvârșirii, de către partea reclamată, a actelor și faptelor invocate în petiție, acte și fapte care sunt expresia discriminării și hărțuirii morale la locul de muncă, la care acestea au fost supuse.

### **Sușinerile părții reclamate Consiliul de Monitorizare a Implementării Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**

38. Prin adresa înregistrată cu nr. 3092/03.05.2022, partea reclamată susține că nemulțumirea petentelor și motivul depunerii plângerii cu afirmații trunchiate, cu rea intenție scoase din context și chiar neadevărate este rezistența opusă de reclamante față de nivelul de performanță cerut de către noua conducere, rezistență ce are ca scop menținerea unui nivel calitativ scăzut al rezultatelor activității desfășurate de instituție.

38.1 Se arată că înainte de noua conducere, toți angajații instituției aveau acces la registru, fiecare putând aloca sau păstra numere de înregistrare pentru lucrări proprii și mai mulți angajați aveau acces la adresa oficială de e-mail a instituției și înregistrau sau nu documentele, după caz. De asemenea, o parte din documentele instituției lipseau de la sediu și au fost aduse de angajați de acasă, atunci când a fost sesizată lipsa lor. De asemenea, în cadrul dovezilor atașate la dosar, se pot observa numere de înregistrare lăsate libere în registru și neanulate nici până la acest moment. Motivul este că încă mai existau ordine de delegare/deplasare pentru vizite de monitorizare decontate de către instituție și pentru care nu a fost întocmit încă raportul de vizită.

38.2 Reclamatele susțin că încă din primele ședințe ținute de către președinte, acesta ar fi declarat verbal că “o să vă storc ca pe lămâi”. În legătură cu aspectul sesizat, partea reclamată subliniază că această expresie nu are conotații negative, ci este foarte des folosită ca un îndemn. Această expresie a fost folosită pentru a stimula

personalul să dea ce are mai bun, să depună toată diligența în îndeplinirea sarcinilor de serviciu și să obțină rezultate. Referitor la celelalte expresii și cuvinte pe care petentele le enumeră în petiție, acestea nu puteau exista în același timp cu faptele concrete, cu dovezi clare, pe care le-a făcut reprezentantul instituției, susține partea reclamată. Aici se face referire la conferințele de presă organizate de instituție, atunci când constatările din centre au fost atât de grave încât trebuiau prezentate opiniei publice. De expunere media au avut parte inspectorii de monitorizare, nu președintele, pentru ca acesta să le arate că are încredere în ei că pot gestiona o astfel de situație, că pot vorbi în fața presei și în numele instituției și profitând pentru a le insufla responsabilitate în exercitarea atribuțiilor de serviciu. În acest mod, angajații au beneficiat de recunoaștere pentru munca depusă, în mod public, fără niciun fel de dubiu.

39. În ceea ce privește efectuarea vizitelor de monitorizare la un interval de timp mai scurt decât de obicei, partea reclamată consideră că această situație a fost generată de vacantarea celor trei posturi de inspector de monitorizare. Motivul pentru care cei trei inspectori care au cerut transferul nu este acela că ar fi fost supuși la presiuni de nesuportat și au cerut transferul, ci faptul că aceștia domiciliau în același oraș cu fostul președinte al instituției și făceau naveta București-Vâlcea împreună cu acesta. Partea reclamată susține faptul că disponibilitatea la deplasări este o condiție cerută prin fișa postului iar programul anual de vizitare a fost întocmit împreună cu Șeful serviciului de monitorizare și directorul Direcției economice, administrative și de monitorizare.

40. În privința numărului de vizite și a perioadei de întocmire a rapoartelor, se arată că înainte de venirea noului președinte, au fost dispuse vizite de monitorizare de o zi în centre de aproximativ 150 de beneficiari, iar rapoartele de vizită au fost întocmite în 4 zile. Prin comparație, numărul mediu al beneficiarilor din centru raportat la numărul de zile alocate vizitei respective este mult mai mic în prezent. Spre exemplificare, se anexează Ordinul nr. 105/2020 prin care a fost dispusă efectuarea de vizite de monitorizare în 10 centre pe o perioadă de 5 zile și Ordinul nr. 117/2020 pentru vizite de monitorizare în 5 centre pe o perioadă de 5 zile.

41. În privința întocmirii rapoartelor la 10 zile lucrătoare de la întoarcerea din vizita de monitorizare, se arată că această măsură a fost solicitată având în vedere gravitatea constatărilor din timpul vizitelor și scopul pentru care această instituție a fost înființată. Solicitarea ca raportul de monitorizare să fie întocmit cât mai repede pentru a putea fi transmis instituțiilor abilitate, care să dispună măsuri și să îndrepte condițiile de trai, nu mai poate fi considerat un moft personal sau o hărțuire ci o abordare umană a atribuțiilor de serviciu. Un alt aspect relevant îl constituie faptul că deși au existat și întâzieri mai mari de 30 de zile (termenul prevăzut de lege pentru întocmirea raportului), printre care și rapoarte ale petentelor, inspectorii de monitorizare nu au fost muștrați sau sancționați pentru asta.

42. În legătură cu susținerea petentelor cum că actele nu primeau număr de înregistrare decât după aprobarea acestora de către președinte și stabilirea unei reguli interne în sensul verificării rapoartelor de vizită de către de către consilierul juridic și directorul de cabinet, partea reclamată arată că un motiv pentru care s-a impus această verificare amănunțită a fost constatarea faptului că inspectorii de monitorizare au omis să scrie în rapoarte constatări importante din timpul vizitelor, lucru observat după punctele de vedere transmise de către experții independenți. După discuțiile cu



inspectorii, aceștia au spus că au uitat aceste aspecte. Pentru a veni în sprijinul lor, propunerea conducerii a fost de a nu scrie tot raportul din timpul vizitei, ci doar de a nota ideile principale ale zilei pentru a nu omite tocmai aspectele importante. Un alt motiv este acela al folosirii greșite a unor termeni, lipsa logicii în construcția frazelor, imposibilitatea de a reda inteligibil constatările din centre, lipsa predicatului în propoziție și alte greșeli gramaticale. Corecturile cu pix de culoare roșie au fost utilizate pentru maxim 5 rapoarte, metoda a fost adoptată pentru că inspectorii refuzau să ștergă virgula dintre subiect și predicat pe motiv că nu au văzut că este tăiată. După ce una dintre petente a sesizat că această metodă o deranjează, culoarea roșie nu a mai fost folosită pentru corectarea rapoartelor.

43. În privința efectuării concediilor de odihnă, se menționează că toate cererile de concediu de odihnă și toate cererile de învoire au fost aprobate de către președinte. În legătură cu afirmația uneia dintre petente cum că reprezentantul instituției ar fi refuzat aprobarea efectuării concediului de odihnă, consilierul juridic a fost martor la discuție, iar petenta a modificat de bună voie perioada de concediu pentru a participa la ședința de început de an.

44. Despre afirmația conform căreia președintele instituției ar fi refuzat uneia din petente recuperarea zilei libere lucrată în data de 08.08.2021, se menționează că în instituție nu s-a găsit această cerere, iar directorul direcției economice a afirmat că nu știe nimic despre această situație, fapt ce va fi cercetat în continuare în instituție.

45. În privința conflictului unei petente cu directorul direcției economice cu privire la darea în folosință a unui autovehicul din parcul auto al instituției pentru a se deplasa la o vizită de monitorizare, se solicită lămurirea acestui aspect cu directorul direcției economice, el fiind cel care a refuzat alocarea autoturismului.

46. Referitor la prezumata discriminare pe motiv de refuz de vaccinare împotriva virusului Sars-Cov2 a uneia dintre petente, se arată că aceasta a efectuat vizite de monitorizare în această perioadă, folosind rezultatul negativ al testului RT-PCR pentru a intra în centre, iar singurul motiv pentru care aceasta nu a efectuat vizite de monitorizare a fost deoarece a avut trasate alte atribuții și s-a evitat supraaglomerarea ei. Despre verificarea condițiilor în care raportul de serviciu al unei petente s-ar fi putut suspenda în caz că ar fi fost aprobată *legea privind obligativitatea vaccinării la locul de muncă*, se menționează că această situație a fost discutată strict ipotetic, în sensul de a verifica prevederile propuse și a vedea opțiunile disponibile.

47. În susținerea faptelor prezentate în punctul său de vedere, partea reclamată a anexat la dosar următoarele documente: registre documente, ordine deplasare, rapoarte vizite monitorizare, cerere recuperare zile lucrate petentă și articole din presă despre instituție și reprezentantul instituției.

48. În concluzie, partea reclamată dorește constatarea faptului că afirmațiile petentelor sunt nedovedite, scoase din context și trunchiate pentru a crea aparența de comportament abuziv, hărțuire morală și comportament discriminatoriu la locul de muncă și solicită respingerea petiției formulată de către petente.

### **Susținerile părții reclamate**

49. Prin adresa înregistrată cu nr. 6528/31.08.2021, partea reclamată arată că a fost numit în calitate de Președinte al instituției prin Hotărârea Senatului nr. 56/26.04.2021, pentru o perioadă de 4 ani, ca urmare a constatării îndeplinirii tuturor

condițiilor pentru a ocupa acest post, conform prevederilor Legii nr. 8/2016 privind înființarea mecanismelor prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

50. Partea reclamată susține că este recunoscut în domeniul în care activează drept o persoană profesionistă, iar acest lucru este confirmat atât de faptul că acesta a fost propus de organizațiile neguvernamentale care desfășoară programe de apărare a drepturilor persoanelor cu dizabilități și de organizațiile neguvernamentale care reprezintă persoanele cu dizabilități pentru ocuparea acestei funcții, cât și de activitățile profesionale ale acestuia.

51. Odată cu preluarea funcției de conducere în cadrul instituției, partea reclamată arată că i-au fost aduse la cunoștință numeroase nereguli privitoare la modul lent sau chiar neglijent de îndeplinire a atribuțiilor unora dintre inspectorii de monitorizare, care își antedatau anumite rapoarte și care le trimiteau facilităților inspectate după o perioadă considerabilă de timp, uneori și cu grave erori de exprimare. Deși raportul de vizită trebuia întocmit de membrii echipei de monitorizare în termen de 30 de zile de la data finalizării acestuia, urmând ca raportul să fie aprobat de președintele instituției și comunicat instituțiilor vizate și autorităților publice în subordinea și coordonarea cărora se află acestea, unele rapoarte au fost comunicate și cu câteva luni după efectuarea vizitelor. Pentru a corecta aceste aspecte, au fost realizate o serie de modificări la nivelul autorității pentru facilitarea întocmirii corecte a rapoartelor de monitorizare, precum și pentru a stimula inspectorii de monitorizare să respecte prevederile legale în vigoare cu privire la întocmirea acestor rapoarte, având în vedere situațiile neplăcute în care s-a aflat instituția cu privire la aceste aspecte, anterior preluării conducerii de către noul președinte.

52. Partea reclamată solicită să se observe, cu privire la toate faptele învederate de petente că acestea nu arată, în concret, îndeplinirea condițiilor prevăzute de art.2 din OG nr. 137/2000, astfel că este evident că nu există o faptă care ar putea atrage răspunderea părții reclamate în baza acestei prevederi legale. Din această perspectivă, se arată dispozițiile art. 2 alin. (5) din actul normativ menționat, care prevăd că „Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii”. Totodată, în concordanță cu hotărârile anterioare ale CNCD, se observă că absolut toate faptele invocate de petent trebuie probate la nivel de certitudine pentru a se putea inversa sarcina probei în ceea ce privește inexistența hărțuirii morale sau a discriminării, iar petentele nu au făcut dovada niciunui act de acest tip.

53. În legătură cu afirmațiile petentelor, partea reclamată susține că a avut o atitudine de susținere a inspectorilor de monitorizare și nu a adoptat în niciun moment o poziție de forță, jignitoare sau denigratoare față de aceștia. Conducerea a încurajat și a apreciat munca depusă de inspectorii ori de câte ori a avut ocazia, atât personal, cât și în fața presei sau a publicului larg.

54. În ceea ce privește pretinsul scop al părții reclamate de a determina inspectorii de monitorizare „să își dea demisia sau să se mute”, în raport de faptul că acestora le-ar fi fost solicitat să efectueze vizite de monitorizare la un interval mai scurt decât cel obișnuit, se menționează că acestea reprezintă informații trunchiate și care nu sunt prezentate într-un context factual real de către petente. Aceasta situație a fost generată de vacantarea a trei posturi de inspector de monitorizare, ca urmare a solicitării

persoanelor care ocupau aceste posturi de a se transfera din motive independente, nu ca urmare a pretinselor umilințe provenite din partea președintelui instituției.

55. Petentele susțin că solicitarea efectuării unui număr sporit de vizite de monitorizare ar reprezenta, de fapt, o metodă de a identifica persoanele care „merită [...] să rămână în instituție”, în urma instituirii regulii conform căreia fiecare inspector urma să efectueze o săptămână vizite de monitorizare, iar în săptămâna următoare acesta trebuia să întocmească rapoartele de vizită. În concret, prin Procedura privind efectuarea vizitelor de monitorizare în instituțiile prevăzute la art. 2 alin. (2) din Legea nr. 8/2016, „Elaborarea raportului de vizită se efectuează în termen de 10 zile de la finalizarea vizitei de monitorizare.” Sub acest aspect, petentele înțeleg să arate, indirect, că, în urma luării acestei decizii, acestea nu ar putea să își îndeplinească în timpul alocat sarcinile de serviciu. Totuși, disponibilitatea la deplasări și la efectuarea vizitelor de monitorizare este o condiție cerută prin fișa postului inspectorilor de monitorizare. Prin comparație cu activitatea desfășurată de inspectorii de monitorizare în trecut, rezultă că, în prezent, numărul de zile destinat realizării vizitelor de monitorizare este mai mare, iar numărul beneficiarilor este considerabil diminuat, cu aproape două treimi.

56. În ceea ce privește existența unui alt motiv pentru care partea reclamată a apreciat drept oportună elaborarea rapoartelor de vizită într-un timp cât mai scurt vizează constatarea unor neregularități importante și deosebit de grave în cadrul vizitelor de monitorizare. În acest sens, se vorbește de supunerea persoanelor cu dizabilități la rele tratamente sau la alte comportamente infracționale, condițiile insalubre în care acestea sunt ținute, ceea ce reclamă, în mod necesar și imperativ, ca activitatea inspectorilor să se desfășoare cu celeritate, astfel încât raportul de monitorizare să fie trimis instituțiilor monitorizate în cel mai scurt timp posibil pentru a putea fi luate măsuri de urgență cu privire la remedierea tuturor deficiențelor constatate. Prin urmare, o astfel de măsură luată la nivelul instituției, mai ales având în vedere precedentele care au atras un impact negativ asupra imaginii instituției în legătură cu emiterea tardivă a rapoartelor de monitorizare, nu poate reprezenta o hărțuire a inspectorilor de monitorizare, ci o abordare pragmatică și umană a scopului pentru care sunt întocmite toate rapoartele de monitorizare.

57. În continuare, cu privire la afirmațiile petentelor cum că reclamatul ar fi solicitat inspectorilor de monitorizare să își utilizeze autoturismele personale la efectuarea vizitelor de monitorizare, fiind evocat un pretins incident în care ar fi fost refuzată o cerere de „dare în folosință” a unui autoturism din parcul auto al instituției, se precizează faptul că nu a fost pusă în sarcina inspectorilor de monitorizare deplasarea cu mijloacele auto proprii la vizitele de monitorizare, cererea fiind formulată în mod derizoriu și neclar, solicitându-se „darea în folosință a unei mașini de serviciu din parcul auto al instituției, în vederea efectuării unei vizite de monitorizare în perioada 10.06.2021-11.06.2021”, fără a arata niciun fel de dovadă a desemnării persoanei sale în vederea efectuării unei vizite de monitorizare la locația menționată. Prin urmare, în lipsa oricăror documente în susținerea celor solicitate de către una dintre petente, precum și în lipsa dovedirii faptului că afirmațiile arătate de aceasta ar fi fost făcute cu certitudine de către partea reclamată, se solicită constatarea că aceste alegații nu pot fi avute în vedere la stabilirea unei presupuse fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

58. Partea reclamată consideră că pentru a se putea vorbi de o faptă de discriminare, aceasta trebuie să fie determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. Astfel, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Așadar, ca o concluzie logică, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unei fapte, a unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis. În speță, nu se poate susține sau proba cu temei de petente că această situație ar fi existat în realitate și, mai mult, că ar fi existat un criteriu de departajare între petente și alte persoane aflate într-o situație similară. Petentele nu au arătat expres care sunt motivele de deosebire, excludere, restricție sau preferință prevăzute la art. 2 din OG 137/2000 în baza celor care ar fi fost supuse unei pretinse discriminări, ci s-au limitat la o simplă evocare a acestor dispoziții legale, iar aceasta sarcină nu îi revine părții reclamate.

59. Partea reclamată apreciază că deformarea intenționată a unei situații de fapt, susținută doar de simple supoziții sau alegații, nu pot susține petiția formulată, mai ales în condițiile în care reclamatul a demonstrat prin atitudinea sa că aceasta este caracterizată de bună-credință și de înțelegerea față de angajații instituției, neurmărind, în nicio situație, determinarea angajaților să părăsească posturile ocupate în cadrul acestei instituții.

60. În concluzie, partea reclamată consideră că, în raport de argumentele ce au fost expuse în punctul de vedere, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării sau ale hărțuirii morale la locul de muncă, astfel cum acestea sunt definite de OG nr. 137/2000 și solicită respingerea ca neîntemeiată a petiției.

## **61. Declarații de martor (audierea martorilor a avut loc în ședința din data de 05.07.2022)**

### **1. Declarație martor H.L.V.**

Doamna. a expus în declarația sa următoarele aspecte:

- La locul de muncă este o situație tensionantă;
- Are cunoștință despre faptul că cererea de concediu a petentei a fost modificată însă nu a participat la niciun dialog care a avut loc între părți;
- La serviciul monitorizare s-a dispus aranjarea birourilor în așa fel încât persoanele să stea spate în spate și, unul dintre inspectorii - care s-a plâns de această rearanjare, a fost jignit de către conducere fiind catalogat drept analfabet funcțional, ulterior acesta s-a mutat din instituție;
- Martora a primit aprobare de învoire pentru a participa la ședința de audieri;
- În ceea ce privește vaccinarea, se arată că au existat discuții și au fost date recomandări cu privire la vaccinarea împotriva virusului Sars-Cov2 însă nu s-a impus vaccinarea obligatorie de către conducere.

## 2. Declarație martor.

Doamna. a formulat următoarea declarație prin care arată că îi sunt cunoscute aspectele la locul de muncă:

- Niciuna dintre petente nu a fost sancționată de către conducere;
- Termenul de întocmire a rapoartelor este de 10 de zile de la data efectuării vizitei. Rapoartele sunt mult mai reglementate și structurate și în acest sens este necesară corectarea lor;
- Președintele instituției a fost caracterizat ca fiind psihopat, existând caracterizări și injurii la adresa lui din partea angajaților;
- În atribuțiile martorei intră vizitarea centrelor în calitate de inspector, la ultima vizită aceasta realizând 4 rapoarte și nu a avut corecturi pe rapoartele de fond;
- Rearanjarea birourilor s-a dispus din cauza faptului că inspectorii nu terminau rapoartele la timp;
- În ceea ce privește aria de incidență, se arată că vizitarea centrelor este împărțită între angajați, pe fiecare inspector în parte.

## 3. Declarație martor.

Doamna. a expus în declarația sa următoarele aspecte:

- Nu a fost martoră la vreun conflict între părți;
- Președintele instituției a fost caracterizat de către angajați ca fiind psihopat și nemernic;
- Conducerea instituției nu a impus angajaților vaccinarea împotriva virusului Sars-Cov2 și nu i-a obligat pe aceștia să se vaccineze;
- Nu are cunoștință despre ceea ce s-a întâmplat când au fost întoarse birourile însă angajații nu au devenit mai eficienți după această mutare;
- Martora confirmă faptul că a participat la ședințele de lucru;
- În ceea ce privește programul, martora confirmă faptul că alte persoane din cadrul instituției nu beneficiau de un program mai flexibil de lucru.

## 4. Declarație martor

Doamna. a formulat următoarea declarație cu privire la aspectele sesizate la locul de muncă:

- Documentele instituției nu sunt înregistrate doar după aprobarea acestora de către președinte;
- Deoarece existau foarte multe zile de concediu de odihnă neefectuate de către angajați, conducerea le-a recomandat acestora să își efectueze zilele neluate de concediu pe anul precedent;
- Petentele nu veneau la serviciu și nu depuneau cereri de concediu, pe mandatul vechiului președinte angajații fiind obișnuiți să vină la serviciu după cum doreau;
- Raportul de activitate anual a fost sabotat, una dintre petente solicitând concediu de odihnă deși trebuia să elaboreze un raport, raportul anual fiind întocmit și realizat de către toți angajații instituției;
- Martora confirmă faptul că a participat la toate ședințele de lucru ale instituției.

## IV. Motivele de fapt și de drept



## Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

### Principiile de analiză

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

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

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

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

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

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

### Aplicarea principiilor la spetă

62. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, Colegiul director fiind chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

63. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentele au fost tratate discriminatoriu de partea reclamată, fiind hărțuite la locul de muncă, Colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petente, respectiv asupra tratamentului diferențiat aplicat de către partea reclamată

care, prin manifestări verbale și atitudini ostile a creat un cadru intimidant și degradant asupra petentelor.

64. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

65. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

66. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

67. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora constituie discriminare *“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 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”*.

68. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel:

*„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.”*

69. De asemenea, se analizează faptele și din perspectiva prevederilor art. 7, lit g) din OG nr. 137/2000, respectiv cap. II, secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, care prevăd:

*„Constituie contravenție [...], discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a*

*acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

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

70. De asemenea, Colegiul director se raportează 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. 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.*

71. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr. 137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie 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.

72. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate

presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

73. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

74. 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 petentelor le revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, acestea trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor lor. 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”*.

75. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire morală, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel al convingerilor petentelor care au adus la cunoștința conducerii instituției refuzul vaccinării împotriva virusului Sars-Cov2, precum și, raportat la situația profesională a acestora, faptele șefului ierarhic superior în ceea ce privește defavorizarea petentelor și atitudinea sfidătoare a acestuia la locul de muncă.

76. Din analiza obiectului petiției, Colegiul director reține criteriul convingerilor iar din ansamblul înscrisurilor depuse la dosar se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, respectiv convingerile privind vaccinarea împotriva virusului Sars-Cov2.

77. Colegiul Director reține că art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt 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. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

78. Având în vedere cele de mai sus, și analizând înscrisurile aflate la dosar, susținerile părților și declarațiile martorilor, Colegiul director reține că nu există suficiente probe cu privire la și în sprijinul afirmațiilor petentelor. Manifestările reclamate de petente sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii și afirmații jignitoare ale părții reclamate pe motiv ca petentele nu desfășoară o activitate corespunzătoare la locul de muncă sau ar avea întârzieri în predarea rapoartelor de lucru solicitate. Totodată, este invocată și hărțuirea la locul de muncă potrivit căreia petentele consideră că sunt supuse unor manifestări nepotrivite din partea părții reclamate, acestora neacordându-li-se dreptul la efectuarea concediului de odihnă, la învoiri sau la zile/ore libere, li s-a impus un termen de predare a lucrărilor de serviciu, li s-a solicitat mutarea birourilor, nu sunt invitate la ședințele de lucru și nu le sunt aprobate cererile de a folosi autovehiculul instituției pentru vizitarea centrelor pe care urmează să le inspecteze, acestea fiind, de asemenea, supuse obligativității vaccinării împotriva virusului Sars-Cov2 pentru desfășurarea activității de verificare a centrelor pe care le monitorizează.

79. Petentele nu probează acuzele aduse părții reclamate, menționează doar o serie de momente care au generat conflicte între ele și partea reclamată la locul de muncă, locația fiind instituția unde acestea își desfășoară activitatea. Ca urmare nu se poate stabili o legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă iar criteriul convingerilor privind vaccinarea nu poate fi justificat deoarece petentele nu fac dovada în acest sens. De asemenea, Colegiul director reține că petentele au sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o serie de abuzuri, nereguli și aspecte privind relațiile de muncă, respectiv acordarea concediului de odihnă, a zilelor libere și aplicarea procedurilor de lucru. În ceea ce privește acțiunile întreprinse reciproc de părți în activitate, se poate observa că unele aspecte țin exclusiv de relațiile de serviciu, care duc spre sfera de soluționare în raport de legislația incidentă dreptului muncii, aspecte care nu intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și nu pot fi apreciate ca fiind în competența de soluționare a CNCD.

80. În ceea ce privește neacordarea concediului de odihnă sau a orelor/zilelor libere se constată că angajații a avut o conduită reprobabilă, inițiând o practică de solicitare a zilelor de concediu de odihnă aferente perioadelor mai încărcate, activitatea instituției fiind perturbată prin eludarea sarcinilor de serviciu, sens în care partea reclamată a și solicitat efectuarea unor verificări privind acordarea concediilor de odihnă. În acest sens nu se poate constata o legătură directă care să ducă la concluzia că refuzul acordării sau neacordarea efectuării zilelor de concediu de odihnă sau a orelor/zilelor libere vin ca tratament advers aplicat petentelor.

81. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Atunci când CNCD este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.



82. Or, în raport de susținerile părților, înscrisurile depuse la dosar de către acestea și declarațiile martorilor, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentelor pe considerentul convingerilor sau ca tratament advers venit ca reacție la o plângere a acestora. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentelor cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine în ceea ce privește refuzul și atitudinea părții reclamate.

83. Din plângerea petentelor rezultă faptul că a existat un comportament lipsit de respect al părții reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa acestora. Din probele existente la dosar rezultă faptul că însăși petentele, prin atitudinea lor, apelează la anumite situații pentru a crea momente neavizate, acestea având obligația de a respecta fișa postului conform funcțiilor de execuție pe care le dețin și de a respecta regulamentele interne ale instituției cu privire la circuitul administrativ al solicitărilor respectiv, al cererile înaintate către conducere raportat la instituția în care activează.

84. Având în vedere cele de mai sus, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că nu există suficiente probe cu privire la afirmațiile petentelor conținute în plângere, manifestările reclamate de aceasta fiind relatate în obiectul petiției ca o înșiruire de momente ce au generat o situație percepută drept inechitate între ele și ceilalți angajați ai instituției. Din susținerile părților și pe baza probatoriului depus la dosar inclusiv audierea martorilor, în cauză se constată că limbajul menționat de petente în sesizare nu se confirmă, neputându-se reține probe care să conducă la o faptă de discriminare a acestora din partea părții reclamate. Petentele nu probează acuzele aduse părții reclamate iar din analiza informațiilor conținute în petiție nu rezultă elemente concrete ce ar putea face dovada existenței unei fapte de discriminare atât în ceea ce privește afirmațiile făcute de partea reclamată la adresa petentelor cât și în ceea ce privește restricționarea accesului acestora la activitate pe motiv că refuză vaccinarea.

85. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că instituțiile, persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, inclusiv furnizorii de servicii, comercianții trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de persoana sa. De precizat este și faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie să fie respectată demnitatea umană prin folosirea unui limbaj decent și adecvat.

86. Așadar, pentru aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizei, respectiv tratamentul discriminatoriu și hărțuirea aplicate petentelor prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv, Colegiul director consideră că, în prezenta speță,

nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capetele de cerere ale petentelor (lipsă probe de discriminare), față de probele depuse la dosar nefiind prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de partea reclamată față de petente.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare.

2. O copie a hotărârii se va comunica părților.

### **IV. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 26.10.2022 au fost:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

## MOȚA MARIA – Membru

**Motivat/redactat: AND/FL**

Data: 31.01.2023

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