



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 30 din 18.01.2023

Dosar nr.: 1021/2021

Petiția nr.: 9620/20.12.2021

Petenți:

Reclamat: Serviciul Salvamont Maramureș –

Obiect: petenții reclamă fapte de hărțuire și victimizare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.– SCA Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen, str.Barbu Văcărescu, nr.201, Clădirea Globalworth Tower, et.18, Sector.2, București.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Serviciul Salvamont Maramureș – Baia Mare, Str.Gh.Șincai, nr.46, jud.Maramureș

II. Citarea părților

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

4. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 186-187 din dosar), în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, totodată părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

5. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 1132/14.02.2022, (filele 190-223 din dosar), reclamatul transmite punct de vedere.

6. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 2038/18.03.2022, (filele 229-238 din dosar), petenții transmit concluzii scrise.

7. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petențiilor

- 8.** Prin petiția nr. 9620/20.12.2021 petenții precizează următoarele aspecte relevante:
- sunt salvatori montani atestați de Asociația Națională a Salvatorilor Montani din România, în prezent angajați ai SPJ Salvamont Maramureș, cu o vechime și experiență de lucru în domeniu între 7-11 ani.
- 9.** Petenții susțin că nivelul de responsabilitate care se pretează în acest domeniu este unul extraordinar care are repercusiuni directe asupra vieții victimelor. Calitățile și îndeletnicirile fiecărui salvator în parte sunt prețuite și cerute în aceeași măsură cu cele ale echipei, după cum munca în echipă este esențială în acest domeniu. Motivul pentru care au sesizat CNCD constă tocmai în faptul că divergențele de opinii și starea conflictuală creată de superiorul acestora aduce un grav prejudiciu muncii în echipă și în calitatea muncii pe care aceștia o prestează.
- 10.** Petenții susțin că, începând cu anul 2020, au fost împiedicați să realizeze activitățile pentru care au fost angajați ca urmare a conduitei ostile și abuzive promovate de superiorul acestora, situația acutizându-se în cursul anului 2021, aceștia susținând că sunt în imposibilitatea de a-și desfășura munca în condiții optime/normale de respectare a reglementărilor specifice activității de salvare montană ca urmare a tensiunilor generate de către Șeful Serviciului Public Salvamont, domnul.
- 11.** Petenții susțin că reclamatul împiedică funcționarea în parametrii normali a echipei, calitatea muncii acestora, fiind determinată de: existența unor presiuni verbale din partea reclamatului și a unui mediu necorespunzător de muncă; sancționarea repetată și nejustificată a membrilor echipei de salvare; limitarea activității de pregătire profesională a salvatorilor montani și de colaborare cu alte asociații de profil salvamont; nesocotirea condițiilor de lucru legate de contextul pandemic; colectare de bani în mod abuziv de la angajați; implicarea în plan politic a salariaților fără cunoștința sau acordul acestora, declanșarea nejustificată de cercetări disciplinare, solicitarea repetată și abuzivă de note explicative, limitarea abuzivă a drepturilor acestora prin solicitarea de comunicare a locului în care ne aflăm în concediu de odihnă, solicitarea repetată de comunicare a coordonatelor GPS ale salvatorilor montani în scopul exercitării unui control nejustificat și intimidant asupra salariaților.
- 12.** Petenții susțin că reclamatul, deși este conducătorul Serviciului, este membrul cu cea mai puțină experiență în acest domeniu, acesta refuză să primească orice fel de critică constructivă sau sugestie vizând modul de desfășurare a activității, și, atunci când i se propun diverse sugestii pentru a spori șansele misiunilor de salvare, acesta percepe orice fel de sugestie ca un afront personal la funcția pe care o deține și astfel nu se poate desfășura niciun fel de comunicare între acesta și echipă pe motiv că o asemenea discuție atrage o nouă mustrare verbală din partea acestuia.
- 13.** Petenții susțin că salvatorii care nu împărtășesc opiniile conducerii Serviciului sunt victime ale acțiunilor de abuz psihologic, agresiuni verbale exprimate spre intimidarea colectivului de lucru, multe dintre ele fiind de-a dreptul jignitoare și nedemne cum ar fi spre exemplu: *“dacă aflu cine a fost, zboară”, „picioare înfund”, „picioare în cap”, „acolo-i ușa ”* De asemenea, aceleași persoane sunt victime și ale modificărilor intempestive aduse programărilor de patrulare lunară, modificări care afectează disponibilitatea salariaților și a voluntarilor, cu atât mai mult cu cât aceste modificări nu sunt niciodată previzibile și nici motivate în vreun fel. Un exemplu în acest sens îl reprezintă modificarea programului de lucru prezentată în data de **07.01.2021**, cu presiunea de a semna imediat documentul și de a intra în vigoare din data de

09.01.2021. Or, o asemenea modificare esențială a timpului de lucru considerăm că trebuie să fie discutată în prealabil și nu poate fi implementată pe loc, cum s-a întâmplat în prezenta speță.

14. Petenții susțin de asemenea că o altă faptă pentru care au fost *pedepsiți* salvatorii este reprezentată de exprimarea opiniei cu privire la modul de gestionare neprofesională a situațiilor de criză, faptă pentru care aceștia au fost sancționați cu avertisment pentru presupusa lipsă de răspuns la o posibilă alarmă. În concret, echipa are un grup de lucru pe Whatsapp numit *ALARMARE* unde se mai anunță cazurile care sunt date în lucrul echipei. Sancționarea scrisă a fost acordată ca urmare a faptului că pe grup, a fost anunțată o posibilă alarmare în județul Satu-Mare pentru un turist/biciclist- fără afecțiuni medicale surprins de întuneric. Deși pentru acest caz nu a fost confirmată alarmarea, salvatorii montani care nu au reacționat la mesaj au fost sancționați. Lipsa de răspuns a fost cauzată de nerespectarea procedurii de alarmare de către șeful serviciului (domnul) care a preluat apelul de urgență, fără a apela în mod direct via telefon șefii de formație responsabili. De asemenea, mesajul a fost dat în afara orelor de lucru, respectiv în perioada de repaus zilnic și, ca urmare a orei târzii la care a fost formulat, nu a fost văzut până a doua zi. Considerăm că, având în vedere caracterul urgent al muncii pe care o prestează, este imperativă folosirea unor mijloace de contactare mai rapide care să asigure răspunsul instantaneu, cum sunt apelurile telefonice. În același sens, faptul că nu au fost respectate metodele de alarmare a salvatorilor montani conform regulamentului nu poate să le fie imputată acestora, ci conducerii serviciului.

15. În data de 28 octombrie, petentul a redactat și trimis via e-mail o Contestație la nota de constatare abatere disciplinara nr. 1022/27.10.2020 pe motiv că este eronată și abuzivă din mai multe motive, în primul rând conform Dispoziției nr. 77/30.04.2020 telefonul de serviciu a fost încărcat și deschis, însă nu s-a înregistrat niciun apel de urgență/telefon de serviciu. Un asemenea apel nu a fost efectuat nici pe telefonul personal. Ca urmare, a adresat întrebarea dacă activitatea de salvare primează într-adevăr sau nu, după cum în situația unei reale urgențe consideră că ar trebui să fie respectat planul de alarmă și să se folosească mijloace mai rapide de comunicare.

16. Petenții susțin de asemenea că în perioada octombrie - noiembrie 2020 prin dispoziția verbală a reclamatului, salvatorilor le-a fost interzisă în baza Mogoșa pregătirea pentru posibile intervenții.

17. Petenții precizează și faptul că, reclamatul a sugerat/ insistat a se efectua concediu de odihnă, în loc de concediu medical în cazurile în care exista suspiciune de îmbolnăvire cu Covid-19, și de asemenea, omitea efectuarea de teste Covid-19.

18. Petenții susțin că de-a lungul timpului, conducerea Serviciului a început să le solicite să plătească diverse sume de bani pentru activități de serviciu pentru care nu sunt nici responsabili și nici obligați legal să le achite. Cu titlu de exemplu, se enumeră câteva dintre aceste solicitări: plata unor servicii de vidanjare cămin - acumulare apă pluvială Baza Mogoșa, plata transportului unui colet până la Baza Mogoșa, precum și plata unor servicii de tăiat / crăpat / mutat lemne de foc. Având în vedere că superiorul a fost cel care a solicitat aceste sume, majoritatea membrilor din echipă s-au simțit obligați să le achite, or acest lucru nu este firesc, după cum achitarea din banii personali a cheltuielilor locului de muncă nu se justifică sub nicio formă.

19. Petenții susțin că în perioada electorală a anului 2020 reclamatul în calitate de șef

serviciu le-a solicitat să participe la o ședință video în zona montană Vf. Secătura, Munții Gutâi. La momentul la care s-au realizat filmările niciunul din membrii echipei de salvatori montani nu știau că aceste material publicitar urmează să fie folosit în scop politic, aceștia știau că trebuie să participe la o ședință foto și video pentru un clip de promovare a dotărilor salvamont, și înainte să se deplaseze spre zona unde urma să fie filmarea, conducerea Serviciului le-a comunicat faptul că va fi prezent și Președintele Consiliului județean de la acea vreme. În momentul în care au aflat scopul filmării, marea majoritate a echipei s-a opus utilizării acestuia după cum neimplicarea în politică a fost una din condițiile acestora de angajare, și reglementată în mod expres în Regulamentul de Ordine Interioară.

20. Ca urmare a faptelor enumerate mai sus, petenții susțin că în data de **13.01.2021** acestia au depus un memoriu la Consiliului Județean Maramureș prin care au adus la cunoștința acestora situația prin care aceștia trec în speranța că lucrurile se vor schimba. Cu toate acestea, memoriul a avut drept urmare crearea unei situații și mai tensionate decât înainte- contrar așteptărilor acestora, astfel în data de **09.02.2021**, data la care s-au primit salariile aferente lunii ianuarie, a fost trimis un mesaj pe grupul oficial de WhatsApp, din partea inspectorului de specialitate d-na, prin care aceștia au fost acuzați ca fiind singurii vinovați de sumele mici alocate de către Consiliul Județean , pentru Serviciul Salvamont (fila 8 din dosar).

21. De asemenea în data de 12.02.2021, petenții precizează că reclamatul le a transmis un mesaj pe grupul oficial de WhatsApp, prin care le a solicitat petenților note explicative scrise. Petenții consideră că solicitarea de a redacta note explicative reprezintă o încercare de intimidare și pedepsire a subsemnaților pentru că au trimis memoriul din data de 13.01.2021 Consiliului județean. Petenții susțin că în urma memoriului trimis Consiliului Județean, conducerea Serviciului a început să inițieze diverse cercetări disciplinare și sancționări, a căror subiecți au fost doar petenții, autorii memoriului. Astfel în susținerea celor enumerate mai sus, petenții depun la dosar două înregistrări audio. (filele 182-184 la dosar).

22. Din prima înregistrare se observă cum salvatorii montani, semnatari ai Memoriilor trimise Consiliului Județean, sunt încurajați să își retragă toate acuzațiile, desfășurarea normală a atribuțiilor în cadrul serviciului fiind condiționată de retragerea învinuirilor aduse.

23. A doua înregistrare durează 3 ore și 2 minute, și surprinde una dintre ședințele care au loc la nivelul SPJ Salvamont Maramureș, ședință în cadrul căreia salvatorilor li se reproșează de către Conducerea Serviciului faptul că discută în afara biroului problemele cu care se confruntă la serviciu. În cadrul acestei înregistrări se aduce în discuție contribuția salvatorilor ca și voluntari și li se impută faptul că *nu sunt așa mari salvatori cum se bat ei în piept.*

În minutul 01:24 al celei de-a doua înregistrări se începe o discuție foarte aprinsă de către conducerea serviciului: *“Eu din momentul asta mă retrag dacă voi aveți tupeu să discutați pe la spatele meu despre mine- după câte am făcut pentru voi. Cui nu îi convine să plece- ușa e deschisă. (01:26) Nu știi care dintre voi se vede cu și dă afară din casa, îmi pare rău că nu am apucat să mă întâlnesc din nou cu ea să o înregistrez. Are un șut în gură din partea mea cine îi dă din casă la cu ce se întâmplă la ședințele mele. Eu îs degustat de tot c***l asta pentru ca aveți tupeul să mă bârfeiți pe la*

*spate. Eu pot să îi cer procedură disciplinară la . Atâta îl călăresc când aflu cine e, asta e amenințare și abuz, luați-o cum vreți, dar atâta îl călăresc până pleacă din serviciu. (01:27) . Dacă cineva transmite tot ce se întâmpla aici, ar fi o abatere disciplinară foarte gravă și l-aș invita în momentul doi să își scrie demisia. Nu mi se pare absolut deloc corect ce am auzit acum. Tot ce am făcut, am făcut pentru noi toți. Cine a făcut- o poate liniștit să înceapă să își scrie demisia pentru că ala o sa fie f***t, f***t, f***t până pleacă și o să plece (01:29). Facem procedură disciplinară, ala cu șuturi în gură de la mine o sa plece, poate să mă dea în judecată să facă orice, mă cunoașteți. O să îmi bag p**a în tot.*

24. De asemenea, petentul precizează că a contestat una dintre deciziile de sancționare emisă de către Serviciul Public Județean Salvamont Maramureș, respectiv decizia prin care angajatorul l-a sancționat pentru că a părăsit baza în scopul de a aduce apă potabilă victimei în timpul misiunii de salvare, și prin HOTARREA 290/07.03.2022 instanța de judecată a admis contestația formulată de către acesta, anulând dispoziția de sancționare, obligându-l pe intimat să plătească reclamantului suma de 2200lei cu titlul de cheltuieli de judecată.

25. Petenții precizează că, deși aceștia trebuiau să participe la examenul de reatestare, nu au putut participa la pregătirea specifică acesteia deoarece Conducerea serviciului doar pe aceștia patru i-a delegat să lucreze la baza din Mogoșa, iar aplicațiile / exercițiile se făceau în baza Salvamont Cavnice (refugiu) și pe domeniul Roata. În acest sens, în data de 03 decembrie, petenții au întrebat Conducerea Serviciului dacă este posibil să participe la pregătire, iar acesta le-a răspuns că pot oricând participa; cu toate acestea, au fost programați să lucreze la Baza din Mogoșa în zilele alocate pregătirii. Petenții susțin că abia în seara de 03 decembrie au primit un mesaj prin care au fost convocați la exercițiile din 4 decembrie.

26. Din cele 4 zile alocate pregătirii pentru examenul de reatestare petenții susțin că au fost lăsați să participe la una singură. Petenții consideră că aceasta a fost o încercare evidentă de a-i opri să promoveze examenul de reatestare, respectiv de a continua să lucreze în cadrul Salvamont Maramureș, mai mult decât atât, în momentul în care au ajuns la examen, Conducerea Serviciului a insistat ca petenții să fie testați separat. Cu toate acestea, comisia s-a opus și au fost testați împreună cu restul colegilor.

27. Petenții susțin de asemenea că în data de **24 noiembrie 2021** a avut loc Conferința Națională ANSMR unde au participat reprezentanții serviciilor județene și locale Salvamont din toată țara, și unde s-a tratat și situația acestora în raport cu Conducerea Serviciului. Astfel la punctul 2 de pe ordinea de zi a Procesului Verbal a Conferinței Naționale ANSMR petenții susțin că se prezintă o situație total deformată și trunchiată a evenimentelor care se întâmplă în cadrul serviciului de salvare montană Maramureș, și faptul că imaginea acestora a fost prezentată într-o manieră defăimătoare creează grave prejudicii de imagine care sunt greu de aplanat, cu atât mai mult cu cât se bazează pe niște minciuni, însăși faptul că până la momentul prezentei petiții nu le-a fost comunicat Procesul Verbal al Conferinței arată reaua credință a Conducerii Serviciului.

28. Concluzionând, petenții consideră că reclamatul a demarat o acțiune de defăimare la nivel național a acestora, astfel, ajunși în acest punct, nu le-a rămas altă cale decât să caute soluții juridice pentru a se apăra de situația generată de Conducerea serviciului de salvamont Maramureș.

Sușinerile părții reclamate

29. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 1132/14.02.2022, (filele 190-223 din dosar), reclamatul transmite punct de vedere, prin care invocă:

- excepția tardivității petiției cu privire la stările de fapt invocate în petiție anterioare datei de 20.12.2021 (sau, după caz, a datei depunerii la poșta a petiției în cauză)
- excepția necompetenței CNCD în analiza legalității și temeiniciei actelor de aplicare de sancțiuni disciplinare în cadrul raportului de muncă.

30. Reclamatul susține că petiția în cauză se regăsește într-o vastă campanie de sesizări și memorii depuse de aceleași persoane către diverse organisme, prin care ataca în permanență conducerea serviciului, campanie începută imediat după schimbarea la vârf în Consiliul Județean Maramureș, în speranța înlocuirii conducerii actuale și accederea pe post a unuia dintre petenți.

31. Reclamatul susține că starea conflictuală generată de cei patru petenți a fost generată și întreținută de orgoliul profesional a celor patru persoane care, în opinia reclamatului se doresc situate într-o poziție privilegiată care să le permită inserarea în modul de conducere a instituției, mai ales în ceea ce privește programul de muncă. Acest serviciu descentralizat fiind nou creat la nivelul Județului Maramureș.

32. Reclamatul precizează că imediat după alegerile locale din anul 2020 petenții au început această campanie împotriva conducerii instituției prin memorii denigratoare către Președintele Consiliului Județului Maramureș (fapt ce a generat mai multe verificări ale corpului de control- toate cu final favorabil) sau către ITM Maramureș, iar acum către CNCD.

33. Reclamatul susține că, de fiecare dată, prin înscrisurile depuse se prezintă o stare de fapt nereală sau trunchiată în speranța atragerii de sancțiuni care să producă schimbarea conducerii actuale, neacceptată de petenți în principal din orgoliu profesional (șeful de serviciu „are o vechime mult mai mica” decât a lor ca salvator montan, „nu are o pregătire atât de vastă” ca a lor, nu-i ascultă, etc. „nemulțumiri” ce rezultă din chiar petiția depusă).

34. Reclamatul consideră că problema cea mai mare o reprezintă faptul că, pe lângă manifestările formale prin depunere de memorii și petiții, petenții au început să manifeste o conduită vădită de nerespectare a regulilor de serviciu, de încălcare repetată și sfidătoare a acestora, fapt ce a generat aplicarea de sancțiuni disciplinare, însă la nivelul cel mai redus, acela al avertismentului scris, tocmai pentru că acest serviciu se află încă în proces de coagulare iar conduita angajaților care vin din societatea civilă (salvamontiști în cadrul unui ONG), se adaptează poate mai greu disciplinei strict profesioniste.

35. Cu privire la *existența de presiuni verbale și crearea unui mediu necorespunzător de muncă*, invocate de către petenți, reclamatul precizează că aceste frustrări ale petenților care se consideră „*mai profesioniști*” sunt de fapt sursa creării unei stări conflictuale generată de aceștia prin perpetuarea atitudinii de permanentă contestare și

neaplicare a deciziilor și măsurilor luate de conducerea serviciului în aplicarea atribuțiilor acestuia.

36. Reclamatul consideră că anterior profesionalizării serviciului salvamont, atunci când potenții activau ca voluntari, se aflau într-o cu totul altă situație care însă nu se poate perpetua în prezent disciplina de serviciu fiind deosebit de importantă.

37. *Cu privire la punctul de prim ajutor de la Baza Salvamont Mogoșa*, reclamatul precizează că acesta nu a fost desființat, destinația încăperii fiind păstrată. Fotografii depuse de potenți sunt din perioada de reorganizare a spațiului. Patul respectiv este unul special medical, rabatabil., considerând că stabilirea destinației unei încăperi nu reprezintă o faptă de discriminare sau hărțuire, în acest sens se, invocă **necompetența CNCD în analiza acestui aspect, petiția fiind și vădit nefondată sub acest aspect. De asemenea se invocă necompetența CNCD** cu privire la nemulțumirile organizatorice - modificări ale programelor de patrulare lunară, (decise însă fundamentat, în funcție de necesitate, condiții climatice, număr de turiști, etc.). Reclamatul consideră că aceste nemulțumiri sunt de natură organizatorică internă generală, nevizând strict persoana potenților, astfel că se invocă necompetența CNCD în analiza acestor stări de fapt. Reclamatul precizează de asemenea că aceste aspecte au fost sesizate prin memorii și către forul tutelar, Consiliul Județean Maramureș, soluționarea fiind în favoarea acestuia.

38. Cu privire la o modificare de program de lucru de weekend **09.01.2021**, reproșul potenților este că „nu s-a discutat în prealabil”. Reclamatul consideră că pentru o astfel de decizie nu este necesară vreo consultare prealabilă a salariaților. Aceștia au obligația prin fișa postului la respectarea programului stabilit, or, în timp de iarnă, în care sportul de iarnă se desfășoară în plin sezon, este necesară adaptarea din mers și de îndată a programului de lucru. Programul s-a modificat pentru toți salvatorii montani.

39. Cu privire la ședințele de lucru (cu toți salariații) reclamatul susține că s-au derulat pe cât posibil în programul de lucru (se lucrează însă în ture). Acestea au avut loc în locații cât mai la îndemână. O singură dată (din motive de pandemie nefiind primiți în incinta Consiliului Județului unde avem sediul), s-a discutat pe scurt în parcare instituției, la preluarea autovehiculelor pentru intrarea în schimb, în opinia reclamatului și aceste aspecte **nu vizează competența CNCD.**

40. Cu privire la sancționarea salariaților petenți, reclamatul susține că mai întâi trebuie arătat că presupusa faptă din **27.10.2020 este tardiv invocată**, conform art. 20, alin. 1 din O.G. 137/2000, neregăsindu-se, în acest caz, situația unei sancțiuni disciplinare, ci o atenționare a salvatorilor montani nominalizați pentru faptul că nu au răspuns la mesajul WhatsApp ALARMĂ deși aveau această obligație conform normelor interne. Mai mult, nu s-a adus vreo justificare a acestei conduite, conducerea fiind efectiv sfidată și ironizată cu expresii de genul: „poate eram beat și nu am putut răspunde”. Oricum, și aceste aspecte reprezintă discuții normale realizate în cadrul raportului de muncă angajator-angajat, astfel că **nu regăsim competența analizării acesteia în cadrul procedurii CNCD.**

41. Cu privire la pretenția potenților privind necesitatea de apelare telefonică directă în caz de alarmă (un reproș activității care denotă permanenta combatere a deciziilor interne) nu se justifică. În acest sens reclamatul precizează că: apelarea Serviciului Salvamont prin serviciul de urgență 112 se face în sistem iCloud care apelează consecutiv 10 persoane nominalizate cu grad de prioritate, din cadrul serviciului până

ce una dintre acestea răspunde. Aceasta partajează alarma pe rețeaua WhatsApp, salvatorii montani având obligația de a avea telefoanele de serviciu deschise și încărcate permanent. În fiecare dimineață, voluntarii salariați și nesalariați în cadrul serviciului (care nu se află în timpul programului de serviciu), comunică disponibilitatea pe ore în acea zi, funcție de care, în caz de alarmă sunt contactați pentru intervenție. Contrar afirmațiilor din petiție, intervenția în afara orelor de program se face doar cu salvatori montani voluntari. De menționat că toți cei patru petenți au refuzat încheierea de contract de voluntariat începând cu anul trecut (sunt singurii în această poziție), astfel că aceștia nu sunt convocați și nu participă la intervenții în afara programului de lucru.

42. Cu privire la Regulamentul de ordine interioară, Regulamentul precizează că acesta se adoptă prin Dispoziția Șefului de Serviciu, „*consultarea prealabilă a salvamontiștilor mai experimentați*” conform pretențiilor petenților nefiind necesară. Reclamatul consideră că ROI este opozabil tuturor salariaților fără referire anume la unele persoane. Mai mult, competența de analizare a ROI aparține expres instanței de judecată, în conformitate cu art. 245, alin. 2, C.muncii, și necompetența de soluționare de către CNCD.

43. Cu privire la *limitarea activității de pregătire profesională și colaborare*, reclamatul susține că și în acest caz se invocă „fapte” din „octombrie-noiembrie 2020”- tardiv invocate, conform art.20, alin. 1, din O.G. 137/2000, însă starea de fapt prezentată este total trunchiată, pretenția de pregătire în timpul programului se dorește de către petenți nu în cadrul bazei salvamont, ci în arealul acesteia, ca să aibă o anumită libertate de mișcare. Adică ar dori să se poată deplasa în exteriorul bazei pentru „pregătire”, aceasta ar însemna, în caz de alarmă, diminuarea timpilor de reacție cu timpul necesar reîntoarcerii la bază pentru echipare și deplasare. În incinta bazei, în perioada de așteptare devine absurd a se susține că există o interdicție cu privire la exerciții fizice sau pregătire teoretică, salvatorii montani aflați în consemn la bază, pot și chiar trebuie să desfășoare astfel de activități. De asemenea și pe acest capat de cerere reclamatul invocă necompetența CNCD.

44. Cu privire la *nesiguranța „membrilor echipelor”*, reclamatul precizează că petenții sunt singurii nemulțumiți și care „sabotează” permanent instrucțiunile date, aceștia, s-ar dori un fel de „consultanți” permanenți cu privire la toate elementele de decizie, și în cazul în care nu sunt consultați cu privire la o decizie, refuză tacit sau expres să o execute. Astfel se generează necesitatea sancționării disciplinare procedural aplicată cu posibilitatea contestării în instanță.

45. Reclamatul susține că nu au existat ingerințe în a se solicita concediu de odihnă în caz de îmbolnăvire, susținerea este absurdă la nivel generic și de pură afirmație, fără date de timp, loc sau persoane, sens în care solicită interogarea petenților pentru precizare. Reclamatul considera că fapta nu este reală și nici nu se încadrează în prevederile art. 2, alin.5¹ și alin.7 din Ordonanța 137/2000 și în competența CNCD. De asemenea, reclamatul precizează că au fost donate teste rapide în cantitate suficientă, angajații avându-le puse la dispoziție direct sau prin șefii de formație. Doritorii s-au putut testa după disponibilitate fără însă a se crea o obligație în acest sens în sarcina lor.

46. Cu privire la afirmația privind colectarea de fonduri de către „conducerea serviciului” pentru activitate gen „vidanjare cămin”, „coletărie”, „combustibil solid”, reclamatul

precizează că este și rămâne la nivel de afirmație nereală. Niciodată conducerea nu a solicitat astfel de sume. Din nou nu se specifică elemente concrete de timp, loc, persoane, ci doar se aruncă afirmații. Solicităm interogarea pârâților pentru precizarea acestor date. Conducerea serviciului nu a solicitat niciodată astfel de sume. Oricum, fapta nu este reală și nici nu se încadrează în prevederile art. 2, alin.5' și alin.7 din Ordonanța 137/2000 și în competența CNCD.

47. Cu privire la implicarea în plan politic reclamatul precizează că este vorba despre un film de promovare a noilor dotări (substanțiale) a serviciului, la aceste filmări au dorit să participe și reprezentanți ai finanțatorului, Consiliul Județului Maramureș. Faptul că ulterior aceleași filmări au fost utilizate pentru promovarea activității Consiliului Județean Maramureș, nu ni se poate reproșa. De altfel, pe această temă, petenții au trimis numeroase memorii către Consiliul Județean Maramureș și Prefectura Maramureș, în acest sens *Corpul de Control al CJ Maramureș* a constatat că nu se poate reproșa SPJ Salvamont Maramureș utilizarea filmărilor de către conducerea CJ Maramureș de la acea vreme. Și pe acest capăt de cerere reclamatul invocă necompetența CNCD.

48. Cu privire la reacția unei kolege privind subfinanțarea serviciului cu o presupunere constând în legătura cu criticile aduse șefului serviciului de către unii salariați reclamatul consideră că nu se încadrează în categoria hărțuirii morale sau discriminării, în prevederile art. 2, alin.5¹ și alin.7 din Ordonanța 137/2000 și invocă necompetența CNCD.

49. Cu privire la Notele explicative solicitate petenților în data 12.02.2021, reclamatul precizează că acestea au fost punctuale și au vizat stări de fapt concrete din cursul anului 2020 și începutul anului 2021 și vizează și alte persoane decât petenții. Acestea nu neagă realitatea stărilor de fapt negative pentru care au fost chestionați însă, din nou, petenții invocă producerea acestora din motive de „*proastă organizare a activității și de lipsa de comunicare a domnului*”. Aceasta a fost permanenta conduită a petenților. Neexecutarea atribuțiilor de serviciu motivând permanent că de vină pentru neconforma lor activitate ar fi „proasta organizare”. Și pe acest capăt de cerere reclamatul invocă necompetența CNCD.

50. *Cu privire la cercetările disciplinare ale petenților reclamatul precizează că acestea au la bază strict conduita acestora. Cenzura privind legalitatea actelor de sancționare aparține expres instanței de judecată (art. 269, C. muncii), nefiind de competența CNCD în a analiza legalitatea respectivelor sancțiuni aplicate în baza codului muncii, astfel, petentul - în data de 24.07.2021 a părăsit baza Salvamont unde era de serviciu, fără a anunța pe nimeni, ulterior motivând că a plecat după un coleg (voluntar) cu care era în tură; petentul - la 12.09.2021 s-a constatat absența acestuia din Baza Salvamont Mogoșa unde se afla în consemn. A declarat ulterior că a fost plecat să aducă apă deși există apă potabilă curentă de la izvor în bază); petenții și au fost de asemenea sancționați pentru aceeași faptă, a prezenței alcoolului în bază la 15.10.2021, aceștia fiind de serviciu alături de petenții și. Ancheta disciplinară s-a derulat pentru toți petenții și aceste sancțiuni au fost contestate în dos. 2820/100/2021, respectiv dos. 2819/100/2021 aflate pe rolul Tribunalului Maramureș.*

51. Reclamatul precizează de asemenea că petenții doresc mutarea acelor cauze în fața CNCD, încercând să obțină o soluție favorabilă care să fie folosită în procese.

52. Cu privire la exercițiile de pregătire pentru examenul de reatestare reclamatul precizează că nu se justifică lăsarea descoperită a activității curente Salvamont.

Programarea turelor o face șeful de formație și nu șeful de serviciu. Astfel s-a încercat o rotire a salvatorilor montani profesioniști pentru acoperirea activității, și așa cum recunosc petenții, au putut participa totuși la o zi de pregătire. De altfel, rezultatul examenului a fost favorabil. Și pe acest capăt de cerere reclamatul invocă necompetanța CNCD.

53. Cu privire la Conferința națională ASMR din 24.11.2021 reclamatul precizează că s-a desfășurat online, iar procesul verbal nu a fost comunicat. Reclamatul menționează că elementele la care petenții fac referire nu vizează decizii care să vizeze activitatea SPJ Salvamont Maramureș care să necesite prelucrare în cadrul serviciului. Și pe acest capăt de cerere reclamatul invocă necompetanța CNCD.

54. Concluzionând reclamatul susține că în privește temeiul de drept invocat, niciuna din înșuruirea situațiilor de fapt nu se încadrează în art. 2, alin. 5¹ și alin. 7 din OG nr. 137/2000 și parte din fapte sunt tardiv invocate.

III. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

55. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008:**

- Capitolul VI - Administrarea probelor

art. 68: *“(1) În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

➤ **art. 2 alin. (1) și art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**

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

- art. 7 lit. a): *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”;*

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

- art. 26. alin. (1): *„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la*

1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

➤ **Constituția României, revizuită**

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

• art. 15 alin. (1) – Universalitatea: „Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

• art. 16: “(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

• art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

• art. 41 alin.(1) - Munca și protecția socială a muncii: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

➤ **Legea nr. 53/2003, republicată, privind Codul Muncii din 24 ianuarie 2003**

• art. 3. alin. (1): „Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

➤ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**

• art. 14 - Interzicerea discriminării: “Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

➤ **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**

• art. 6 pct. 1: "Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept."

➤ **Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**

• art. 1 - Obiectivul: „Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în

muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

IV. Principiile de analiză

56. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- 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.

57. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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.”*

58. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996).

59. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de *„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma *„sau orice alt criteriu”* alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. 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. 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.

60. 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. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

61. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000* și a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000*.

În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

- ✓ manifestarea oricărui comportament,
- ✓ pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- ✓ care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”. Este de subliniat că discriminarea nu se manifestă doar sub forma unor practici, ci și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violență fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc., până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, însă oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

62. În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație

pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane).

63. Victimizarea, asemănător hărțuirii, reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

64. Astfel se poate considera victimizare:

- existența unei *plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării*;
- orice *tratament advers* venit ca o reacție la demersul victimei.

65. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „*tratament advers*” aplicat unei persoane, însă textul art. 2 alin. 7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „*orice tratament*” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, care să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit etc. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri, respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

66. Potrivit art. 11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora <<*Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil*

din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”>>.

IV. Motivarea în fapt și drept

67. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unor posibile fapte de hărțuire și victimizare la locul de muncă

68. 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, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

69. În conformitate cu dispozițiile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și. Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, **Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.**

Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor **art. 28** din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008,

Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30 ."

Art. 30

(1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31

(1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director."

70. Secțiunea Tardivitatea introducerii petiției din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor stabilește:

„Art. 21. Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 22. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 23. Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.

Art. 24

(1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 25

(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 26. Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 27. În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

71. Colegiul director reține că atât excepția de necompetență materială cât și excepția tardivității introducerii petiției invocate de către partea reclamată au fost puse în dezbatere petentului prin adresa nr. 2038/18.03.2022, în conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor.

72. Colegiul director reține că a fost invocată de partea reclamată excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește analizarea legalității și temeiniciei actelor de aplicare de sancțiuni disciplinare în cadrul raportului de muncă precum și excepția tardivității introducerii petiției cu privire la stările de fapt invocate în petiție anterioare datei de 20.12.2021.

73. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare Colegiul director constată pe de o parte că petiția prezintă unele fapte ce pot avea natura unui conflict de muncă, pe de altă parte există și fapte invocate în petiție anterioare datei de 20.12.2021.

74. Prin urmare, Colegiul director urmează a **admite în parte** excepția de necompetență materială a CNCD invocată de către partea reclamată cu privire la *modul în care s-a reorganizat spațiul de prim ajutor de la Baza Salvamont Mogosa; modificari ale programelor de patrulare lunara; regulamentul de ordine interioara; solicitarea de concedii de odihna, colectarea de fonduri de catre conducerea serviciului.*

75. De asemenea, Colegiul director urmează a **admite în parte** excepția tardivității introducerii petiției conform art. 21-27 din **Procedură** privind presupusa faptă de discriminare săvârșită de către petenti in data de **27.10.2020** (aceștia nu au raspuns la mesajul WhatsApp ALARMA).

76. Având în vedere cele mai sus arătate și coroborarea cu prevederile legale în vigoare, respectiv, Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr.348 din 6 mai 2008 Capitolul VI-Administrarea probelor:

art. 68: “(1) În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”, Colegiul în continuare analizează fondul petiției cu privire la cele două înregistrari audio, depuse la dosar de către petenți.

77. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director reține o starea conflictuală la locul de muncă între petenți și conducerea serviciului, sesizări și memorii depuse de petenți către diverse organisme, acuzații de implicarea în plan politic a reclamatului, cercetări disciplinare, sancțiuni, afirmații și limbaj jignitor.

78. În continuare, Colegiul director reține că simpla analiză a prevederilor art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000 republicată, *“Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*, conduce la constatarea faptului că textul respectiv prezintă două situații ce sunt în strânsă legătură și anume: a) prezumția simplă de discriminare, care rezultă din depunerea la C.N.C.D. a unei petiții și a unui probatoriu minim; b) obligația de răsturnare a sarcinii probei, care incumbă părții reclamate și constă în dovedirea prin orice mijloc de probă a faptului că aspectele menționate în petiția depusă la C.N.C.D. nu reprezintă fapte de discriminare sau că aceste fapte de discriminare au o justificare obiectivă. Astfel, în privința standardelor de probă, trebuie să avem în vedere că, potrivit practicii constante a instanțelor europene, în majoritatea cazurilor de discriminare prezentate nu există probe clare care să poată fi produse de persoana vătămată și care să poată fi prezentate ca atare în fața judecătorului, cu privire la existența unei discriminări. În locul unei probe clare există însă diverse alte aspecte ce pot fi probate și care reflectă abordarea diferită a părților litigante. Ca rezultat al acestei “absențe” a unui probatoriu direct, în mod constant instanțele europene aplică un test în două etape, pentru a fi dovedită existența unei discriminări, acest test fiind necesar în majoritatea litigiilor privind discriminarea la locul de muncă. Acest “test în două etape” constă în obligația persoanei ce formulează o pretenție de a dovedi existența unei situații de fapt care, în sine, conduce către ideea existenței unei discriminări. Dacă reușește să producă astfel de dovezi, atunci sarcina probei se mută la partea reclamată, care este ținută să dovedească inexistența unei discriminări. În acest stadiu așadar trebuie analizate dovezile prezentate de persoanele titulare ale sesizării și trebuie concluzionat dacă situația de fapt dovedită ar putea conduce către concluzia existenței unei discriminări. În această privință, s-a reținut în mod constant că astfel de indicii cu privire la existența unei discriminări pot rezulta din chiar depunerea de către partea adversă a unui răspuns evaziv sau echivoc în legătură cu alegațiile ce i-au fost prezentate, ori, chiar mai concludent, din lipsa oricăror probe din partea părții reclamate cu privire la situația de fapt invocată.

79. În acest sens pentru creionarea tabloului în care se încadrează speța de față, în scopul unei mai bune înțelegeri a deciziei luate, Colegiul director reține spre analiză probatoriu depus la dosar de către petenți, respectiv două- înregistrări audio. Din prima înregistrare Colegiul director reține că salvatorii montani semnatari ai memoriilor trimise Consiliului Județean sunt încurajați să își retragă toate acuzațiile, desfășurarea normală a atribuțiilor în cadrul serviciului fiind condiționată de retragerea învinuirilor aduse.

80. Din a doua înregistrare care durează 3 ore și 2 minute, și surprinde una dintre ședințele are au loc la nivelul SPJ Salvamont Maramureș, ședință în cadrul căreia salvatorilor li se reproșează de către partea reclamată faptul că discută în afara biroului problemele cu care se confruntă la serviciu. În cadrul acestei înregistrări se aduce în

discuție contribuția salvatorilor ca și voluntari și li se impută faptul că *nu sunt așa mari salvatori cum se bat ei în piept*. Astfel în minutul 01:24 al celei de-a doua înregistrări se începe o discuție foarte aprinsă de către partea reclamată:

*“Eu din momentul asta mă retrag dacă voi aveți tupeu să discutați pe la spatele meu despre mine- după câte am făcut pentru voi. Cui nu îi convine să plece- ușa e deschisă. (01:26) Nu știu care dintre voi se vede cu și dă afară din casa, îmi pare rău că nu am apucat să mă întâlnesc din nou cu ea să o înregistrez. Are un șut în gură din partea mea cine îi dă din casă la cu ce se întâmplă la ședințele mele. Eu îs degustat de tot c***l asta pentru ca aveți tupeul să mă bârfiți pe la spate. Eu pot să îi cer procedură disciplinară la. Atâta îl călăresc când aflu cine e, asta e amenințare și abuz, luați-o cum vreți, dar atâta îl călăresc până pleacă din serviciu. (01:27). Dacă cineva transmite tot ce se întâmpla aici, ar fi o abatere disciplinară foarte gravă și l-aș invita în momentul doi să își scrie demisia. Nu mi se pare absolut deloc corect ce am auzit acum. Tot ce am făcut, am făcut pentru noi toți. Cine a făcut- o poate liniștit să înceapă să își scrie demisia pentru că ala o sa fie f***t, f***t, f***t până pleacă și o să plece (01:29). Facem procedură disciplinară, ala cu șuturi în gură de la mine o sa plece, poate să mă dea în judecată să facă orice, mă cunoașteți. O să îmi bag p**a în tot.*

81. Raportat la speță, Colegiul director reține faptul că petenții invocă ca și criteriu care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra lor, caracteristica acestora care ține de faptul că au făcut demersuri/memorii/sesizări împotriva angajatorului pentru remedierea situației conflictuale de la locul de muncă.

82. Hărțuirea, la fel ca și în cazul discriminării directe, 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, criteriu care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate. 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.

83. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director reține că s-au identificat în baza mijloacelor de probă și a înscrisurilor aflate la dosar, cele două înregistrări audio, astfel se reține **existența unui comportament și a unui limbaj** inadecvate pentru a constata că sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie hărțuire la locul de muncă (*Eu îs degustat de tot câcatul asta pentru ca aveți tupeul să mă bârfiți pe la spate. Eu pot să îi cer procedură disciplinară la. Atâta îl călăresc când aflu cine e, asta e amenințare și abuz, luați-o cum vreți, dar atâta îl călăresc până pleacă din serviciu*).

84. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire prevăzute de art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

85. Totodată, O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 7 prevede: *„Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”*

86. Astfel la o faptă de discriminare trebuie analizate trei componente:

- existența unei petiții sau acțiuni în justiție cu privire la discriminare,
- existența unui tratament advers,
- tratamentul advers să fie motivat de plângerea anterioară.

87. Colegiul director constată că există sesizări și memorii depuse de petenți către diverse organisme.

88. Se constată existența unui tratament advers prin solicitarea de note explicative, instituirea comisiilor de disciplina, sancționarea unora dintre petenți, precum și afirmațiile din a doua înregistrare audio. *“Daca cineva transmite tot ce se întâmpla aici, ar fi o abatere disciplinară foarte gravă și l-aș invita în momentul doi să își scrie demisia. Nu mi se pare absolut deloc corect ce am auzit acum. Tot ce am făcut, am făcut pentru noi toți. Cine a făcut- o poate liniștit să înceapă să își scrie demisia pentru că ala o sa fie ft, ft, ft până pleacă și o să plece (01:29). Facem procedură disciplinară, ala cu șuturi în gură de la mine o sa plece, poate să mă dea în judecată să facă orice, mă cunoașteți. O să îmi bag p**a în tot”.*

89. În concluzie, faptele sesizate reprezintă victimizare conform art. 2 alin. 7 din **O.G. nr. 137/2000.**

90. Față de cele menționate Colegiul director dispune, pentru săvârșirea faptei de discriminare, sancționarea părții reclamate cu **AVERTISMENT.**

91. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director a avut în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare și la un tratament egal în materie de angajare și profesie, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contavenționale.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite în parte excepția de necompetență materială a CNCD, invocată de reclamat, și anume: privind modul în care s-a reorganizat spațiul de prim ajutor de la Baza Salvamont Mogosa; modificări ale programelor de patrulare lunară; regulamentul de ordine interioară; solicitarea de concedii de odihnă, colectarea de fonduri de către conducerea serviciului; legalitatea actelor de sancționare ale petenților, conform **art. 28-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor,**

2. Admite în parte excepția tardivității introducerii petiției conform art. 21-27 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, invocată de reclamant, și anume: privind presupusa faptă de discriminare săvârșită de către petenti în data de **27.10.2020**, aceștia nu au răspuns la mesajul WhatsApp ALARMA.

3. Referitor la modul în care, după ce petenții au depus plângere la Consiliul Județean, reclamantul le solicită note explicative petențiilor (pe grupul oficial de WhatsApp), îi încurajează pe petenți să își retragă toate acuzațiile, astfel, desfășurarea normală a atribuțiilor în cadrul serviciului fiind condiționată de retragerea învinuirilor aduse (înregistrare audio), ședința în cadrul căreia salvatorilor li se reproșează de către Conducerea Serviciului faptul că discută în afara biroului problemele cu care se confruntă la serviciu, **reprezintă hărțuire și victimizare conform art. 2 alin. 5 și alin.7 din O.G. nr. 137/2000.**

4. Se sancționează reclamantul, , cu avertisment în conformitate cu prevederile art. 5 alin. 2 lit a și art. 7 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor cu modificările și completările ulterioare.

5. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SULIMAN SECYL – Membru

Data redactării: 13.02.2023
Redactată și motivată: A.C.F./C.V.

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