



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 518
din data de 27.09.2023

Dosar nr. 927/2021
Petiția nr. 8664/17.11.2021
Petenți:

Parte reclamată:

Obiect: reclamă acte și fapte de hărțuire la locul de muncă prin conduită ostilă și comentarii adresate verbal

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2.

II. Procedura de citare

3. Pentru obținerea de informații suplimentare în scopul soluționării dosarului, titularul de dosar a dispus investigație la Spitalul orășnesc Oravița.

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

5. Prin adresele înregistrate sub nr. 7169/10.10.2022 au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de consiliu, pentru data 08.11.2022.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 7941/07.11.2022, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petenților prin adresa înregistrată sub nr. 8480/22.11.2022.

8. Petenții depun completare la sesizare prin adresa înregistrată sub nr. 8041/08.11.2022, care este comunicat părților reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 8480/22.11.2022, iar prin adresa înregistrată sub nr. 8914/08.12.2022 depun concluzii scrise.

9. Partea reclamată depune punctul de vedere formulat, emis ca urmare a completărilor la sesizare, înregistrate sub nr. 8960/12.12.2022.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

10. Prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 8664/17.11.2021 petenții reclamă comportamente care au ca scop deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea demnității și compromiterea viitorului profesional, dar și degradarea climatului de lucru.

11. Petentul a fost director al spitalului timp de 19 ani, în prezent deține funcția de medic șef secție de Pediatrie a Spitalului Orășenesc Oravița.

12. Începând cu luna decembrie 2020 partea reclamată a fost numit manager interimar, interimat prelungit contrar dispozițiilor legale aplicabile, deoarece trebuia organizat concursul pentru postul de manager în termen de 6 luni de la data ivirii situației de interimat. Relațiile de serviciu au decurs normal, până la momentul în care, într-o discuție privată, partea reclamată i-a sugerat petentului că ar dori să nu mai candideze la funcția de manager/director atunci când se va organiza concursul pentru ocuparea funcției, urmând ca petentul a fi numit Director medical - la „mica înțelegere”. Ulterior refuzului, a început „vânătoarea” petentului și a soției sale, căutând-le cu orice preț „nod în papură”, inclusiv prin aplicarea sancțiunii, fiind cunoscut faptul că este necesară o bună reputație profesională, iar orice sancțiune aplicată putând fi condiție eliminatorie. Se menționează că petenții nu au fost sancționați disciplinar sau pe linie profesională niciodată în toată cariera.

13. Începând cu luna august 2021 a început un „concurs” de cereri de explicații scrise, pe care le solicita conducerea de la o zi la alta, urmate de cercetări disciplinare efectuate de Comisia numită de manager, care a aplicat sancțiuni disciplinare. Petentul a fost sancționat disciplinar cu „avertisment scris” pentru că nu a dat curs, de la o zi la alta, la o primă cerere de explicații scrise. Măsura a fost contestată, pe rolul Tribunalului Caraș-Severin existând dosarul 3234/115/2021. O altă solicitare de explicații a fost cea cu privire la mașinile deținute de petenți și parcate la sediul Spitalului. Petenții au încercat să se conformeze presiunilor și solicitărilor încercând să ofere de fiecare dată, operativ explicațiile solicitate.

14. În termen scurt au urmat convocări la Comisia de disciplină pentru data de 22.09.2021, 24.09.2021, 27.09.2021, inclusiv pentru „delictul” de a fi discutat cu presa referitor la o plângere penală făcută de o persoană fizică pentru o posibilă agresiune a unui făt.

15. În urma notificării făcute de avocatul său, prin care a solicitat ca la următoarele Comisii disciplinare să fie invitată și presa, următoarele cercetări, din data de 24.09.2021 și 27.09.2021 nu au mai fost reprogramate, până la data de 5.11.2021.

16. Petentul arată că în data de 22.09.2021, când a participat la Comisia de Disciplină, managerul s-a comportat de facto ca și șef al Comisiei de disciplină, cercetarea efectuându-se chiar în biroul acestuia, deși lucrările comisiilor de disciplină nu sunt publice, putând privi și probleme personale ale angajatului în cauză. În timpul lucrărilor, petentul a observat că o perioadă scurtă de timp au fost înregistrate lucrările din comisie fără să informeze în prealabil despre acest aspect. A formulat sesizare scrisă, solicitând cercetarea persoanei pentru fapta de a înregistra lucrările comisiei de disciplină, dar nu a primit răspuns din partea Conducerii Spitalului. Cu privire la această faptă a formulat și o plângere penală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Oravița.

17. În data de 22.09.2021 a fost cercetată disciplinar și petenta - medic primar la Secția de interne, urmare a unor sesizări depuse de persoane proaspăt angajate sau aflate în zona de „interese” ale părții reclamate. La solicitarea expresă a avocatului pentru ca acesta să părăsească lucrările comisiei, managerul a refuzat, spunând textual „că el susține acuzarea”. Mai mult, la lucrările Comisiei acesta a stat „în capul mesei” - pe scaunul său de manager, participând activ, dând indicații șefului Comisiei (medic subordonat pe linie ierarhică). Petentul apreciază că prin această faptă, managerul s-a aflat în conflict de interese, urmărind în mod expres sancționarea și influențarea lucrărilor Comisiei. Se precizează că Procesul-verbal 3924/22.09.2021 nu conține aspectele referitoare la prezența managerului la lucrările Comisiei de disciplină și a unor alte persoane „invitate” de acesta pentru susținere. De asemenea, nu conține nici o referire la înregistrarea neautorizată a convorbirilor din comisie.

18. În data de 29.10.2021 petentul a fost convocat la secretariatul unității, prilej cu care i s-a comunicat Decizia nr. 31/26.10.2021 privind sancționarea cu reducerea salariului de baza cu 5% pentru 1 lună. Totodată, a fost invitat la o discuție „prietenoasă” cu managerul interimar. Acesta a reiterat propunerea „*să facem pace*”, adică să nu participe la viitorul concurs de manager și că oricum l-a sancționat cu 5% , dar va putea repara prin mărirea procentului de sporuri pentru COVID de la 75% la 85% cât este prevăzut la alte persoane din instituție și, că ar putea chiar să îl destituie din funcția de șef de Secție.

19. Tot în data de 29.10.2021 i s-a comunicat faptul că în data de 5.11.2021 ora 11:00 s-a reprogramat cercetarea disciplinară ce inițial fusese programată în data de 24.09.2021, cu privire la concediul solicitat de petenți pentru data de 13.09.2021. În data de 05.11.2021 s-a efectuat cercetarea disciplinară conform convocării depuse la dosar, prilej cu care unitatea a avut avocat angajat prezent iar managerul nu a mai fost prezent în „capul mesei” , dar nici alte persoane, ședința fiind considerată nepublică. Cu acest prilej a fost audiată o subordonată angajată cu jumătate de normă, care a făcut niște declarații cel puțin surprinzătoare:

- că în data de 10.09.2021 l-ar fi informat pe manager că „și-a terminat norma” și că în data de 13.09.2021 nu va veni la spital;
- petentului i s-a pus la dispoziție programul de lucru al acesteia, respectiv adresa nr. 3430/27.08.2021 din care rezultă programul de lucru selectiv al acesteia - aprobat doar de managerul interimar fără consultarea petentului, în calitate de șef de secție;
- a declarat că a avut o discuție cu șefa de secție, căreia i-a spus „că veni la Spital dacă va fi nevoie și dacă va avea drum”;

20. Ulterior, tot în ziua de 05.11.2021, după terminarea lucrărilor Comisiei de disciplină, petentului i s-a comunicat că a fost revocat din funcția de șef secție și a fost numită subalterna sa, angajată cu jumătate de normă începând cu data de 28.04.2021, cu toate că aceasta nu îndeplinea condițiile necesare de numire în funcție.

21. Petentul arată că îi este subminată poziția de medic șef la Secția de Pediatrie a Spitalului deoarece partea reclamată ia decizii referitoare la secția pe care o conduce fără să îl consulte, iar la lucrările Comisiilor medicale de la spital sau la ședințele operative o convoacă pe H.F.M. - medic cu jumătate de normă, care nu are nici pregătire și nici competența decizională. Spre exemplificare: asistenta F.M. din cadrul compartimentului ”nou născuți” a fost numită asistentă șefă la secția de Pediatrie fără a-l consulta, aceasta fiind tocmai asistenta împotriva căreia un părinte a formulat plângere penală pentru o presupusă agresiune a unui nou născut în cursul lunii iunie 2021.

22. Petentul susține că angajații sunt trași la răspundere de manager dacă relaționează cu petenții, ajungându-se ca aceștia să fie marginalizați la locul de muncă. De asemenea, portarii instituției au fost instruiți să urmărească selectiv doar deplasările lor.

23. Ultimă convocare la Comisia de disciplină se referă la faptul că au solicitat pentru data de 13.09.2021 o zi de concediu de odihnă pentru motive personale (au condus fiica la aeroport și nu au dorit să facem public acest fapt). Partea reclamată nu i-a informat în timp util că nu le-a aprobat concediul de odihnă, deși cererea a fost făcută și înregistrată cu 4 zile înainte, motiv pentru care i-a trecut absenți nemotivat în data de 13.09.2021 și cercetați disciplinar, convocarea pentru aceasta fiind în data de 05.11.2021. Petenții apreciază că neaprobarea concediului este abuzivă și tot în sensul unor conduite ostile, mai ales că nu a fost perturbată în nici un fel activitatea instituției în data de 13.09.2021.

24. Petenții susțin că toate sancțiunile disciplinare sunt contestate la instanțele competente.

Sușinerile părții reclamate

25. Prin declarația depusă în timpul investigației, înregistrat sub nr. nr. 2867/19.04.2022 partea reclamată susține că încă de la început, de la numirea în funcția de manager, a fost contestat de către petenți, pe motiv că nu este medic, este jurist și nu poate deține aceasta funcție, fiind numit manager contrar dispozițiilor legale, fără a le specifica.

26. De la venirea sa la conducerea spitalului, petentul nu a mai fost manager și a trebuit să se întoarcă la profesia de medic, pe secția de pediatrie, secție care pana la venirea doamnei doctor H.F. avea activitatea de aproape zero.

27. În data de 06 august 2021, petentul nu a venit la serviciu, fiind obișnuit să nu vină la serviciu și să lipsească fără să anunțe pe directorul medical sau manager, de pe timpul de când era el manager.

28. Partea reclamată susține că la poarta spitalului există două registre, al portarului și al asistentei de la triaj, în care se notează ora de intrare și ieșire a angajaților. În data de 06 august, petentul a făcut 2 externări și o internare la orele 9, respectiv 11, nefiind în incinta spitalului, dar a venit la ora 11,55 și a plecat la ora 12,05. Directorul medical a făcut prezența medicilor, iar petentul nu era prezent la ora 12,50, iar în urma demersurilor directorului medical, conducerea unității i-a cerut o nota explicativă prin care să explice lipsa lui și în același timp activitatea desfășurată, el fiind fizic doar 15 min în incinta unității. Deși avea obligația de a da un răspuns, conform prevederilor codului muncii, a regulamentului de ordine interioară și a prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, petentul nu a dat nici un răspuns.

29. Adresa prin care se cere nota explicativă a fost dată în data de 9 august, iar sancțiunea avertismentul scris a fost în data de 9 septembrie, după 30 de zile având timp suficient pentru a da un răspuns, nu cum se refera dumnealui de la o zi la alta, deși răspunsul nu era de o complexitate mare.

30. Referitor la faptul că parchează două mașini în incinta spitalului, partea reclamată susține că i s-a cerut să nu mai țină mașinile parcate în parcarea spitalului, locurile fiind limitate, cunoscând faptul că mașina încurcă, fiind parcată în mijlocul curții și de fiecare data mașinile de pompieri și poliție așteptau eliberarea parcării, până când trebuia să fie chemat și să vină să ia mașina de acolo.

31. În ceea ce privește cercetarea disciplinară privind încălcarea procedurii de sistem privind comunicarea cu mass-media, se arată că petentul a dat un interviu, deși știa că

există o procedură de sistem privind comunicarea cu mass-media, procedură implementată de acesta de pe vremea când ocupa funcția de manager. La termenul stabilit pentru petentul nu a dat curs convocării și nu a prezentat nici o probă în apărarea sa.

32. Lucrările comisiei de disciplină s-au desfășurat în biroul părții reclamate, fiind suficient de spațios. Referitor la faptul că petentul a constatat ca o persoană ar fi înregistrat lucrările din comisie, se arată că nu era singura, inclusiv avocatul petentului fiind în aceeași situație. A fost formulată o plângere penală pentru această presupusă fapta la parchetul de pe lângă Judecătoria Oravița, dosarul fiind clasat prin neînceperea urmăririi penale.

33. Petenta a fost cercetată disciplinar în urma sesizărilor unor angajate ale Spitalului Orășenesc Oravița, un medic, două asistente și o infirmiera, care au avut curajul să spună o mica parte din ceea ce trăiesc la lucru zi de zi din partea acesteia, jigniri și umilințe.

34. La concediul solicitat de către petenți, situația a fost următoarea: petenții au beneficiat de concediu de odihnă 2 săptămâni, în data de 13.09.2021 trebuind să înceapă lucrul. Pe perioada concediului, locul pe secție a fost ținut de către medicul H.F. care și-a făcut norma de lucru, ea fiind la program de 4 ore. În data de 09.09.2021 asistenta șefă de pe secția pediatrie a adus cererile de concediu a petentului, medic pediatru, dar și a petentei, medic internist. Petentul știa foarte bine că nu poate lipsi din secție fără să lase un medic înlocuitor, altfel secția trebuia închisă. Cum nu a vorbit cu doamna doctor H. ca să îi țină locul și nici nu a adus cererea de concediu personal, secția a fost închisă în data de 13.09.2021.

35. Referitor la concursul de manager al Spitalului Orășenesc Oravița partea reclamată susține că la concursul de manager au fost înscriși 2 candidați, el și petentul. La verificarea dosarelor, dosarul petentului a fost respins de către comisia de validare pe motiv ca nu a avut adeverința medicală de la medicul psihiatru și pentru faptul că avea sancțiuni disciplinare. Contestația a fost îndreptată doar asupra punctului doi și anume că sancțiunile disciplinare sunt suspendate, iar primul motiv de respingere nu a fost menționat deloc, faptul ca nu avea adeverința medicală din care sa rezulte ca este apt medical psihic, iar comisia de contestații și-a depășit competentele, pronunțându-se și asupra un motiv de respingere al dosarului, deși nu a fost contestat de către acesta. Din acest motiv Președintele comisiei de concurs și-a dat demisia, inclusiv din funcția de președinte și membru al consiliului de administrație al spitalului, dar și ca reprezentant al consiliului local.

36. În privința numirii pe secția de pediatrie ca asistenta șefa a doamnei F.M., situația fost următoarea: asistenta șefa a secției pediatrie, C.F.G. a cerut transferul pe alta secție datorita felului ostil în care era tratată, a presiunii făcute asupra ei de către petent, a comportamentului jignitor si umilitor, total neadecvat al șefului de secție. Rămânând fără asistenta șefă, singura care a dorit acest post, a fost F.M. Nici una dintre asistente din cadrul spitalului nu dorea și nici nu doresc să lucreze în secția pediatrie din cauza petentului. În funcție de necesitate și pentru că legea îi dă dreptul, fără să ceară voie sau aprobare șefilor de secție, au fost mutate unele asistente în cadrul aceleiași secții la alte compartimente, dar numai personal calificat cu peste 20 de ani de experiență și perioade de câte 30 de zile.

37. Prin punctul de vedere depus înregistrat sub nr. nr. 7941/07.11.2022 partea reclamată susține că nu există nici un fel de conduită ostilă sau nedorită din partea

acestui care să fie probate în vreun fel în speța de față cu atât mai mult cu cât chiar și presupusele comentarii verbale față de alți angajați sunt lipsite de suport probator neexistând nici un fel de cercetare a acestora.

38. Mai mult decât atât, se face vorbire de o suită de cercetări și sancțiuni disciplinare aplicate petentului, care s-au constatat ca fiind legale, prin sentințele civile rămase definitive, respectiv sentința civilă nr. 317/18 mai 2022 pronunțată de Tribunalul Caras-Severin în dosarul cu nr. 3928/115/2021 (anularea Deciziei nr. 40/15.11.2021 – sancționare disciplinară de reducerea cu 10% din salariu de bază, pentru 1 lună) și respectiv sentința civilă nr. 316/18 mai 2022 pronunțată de Tribunalul Caras-Severin în dosarul cu nr. 3234/115/2021 (anularea Deciziei nr. 3689/09.09.2021 – sancționare disciplinară avertisment), hotărâri judecătorești anexate punctului de vedere.

39. Partea reclamată solicită să se constate că aspectele sesizate de cei doi petenți nu se încadrează în prevederile art. 5¹ din Ordonanța nr. 137/2000, republicată, cu modificări, astfel încât nu constituie fapte de hărțuire morală la locul de muncă exercitate asupra acestora, cercetările disciplinare și sancțiunile aplicate petentului, singurele acțiuni întreprinse, de o comisie legal constituită, împotriva acestuia din totalul celor enumerate, cu atât mai mult cu cât acestea au fost constatate ca fiind legale prin rămânerea definitivă a celor sentințe judecătorești.

40. Se depun înscrisuri.

IV. Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

41. La solicitarea titularului de dosar, o echipă a biroului de investigații a C.N.C.D. s-a deplasat în orașul Oravița, județul Caraș Severin, în data de 06.04.2022, pentru strângerea de informații necesare în scopul soluționării aspectelor sesizate în petiție, la sediul Spitalului Orășenesc Oravița.

42. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D. petenții au reiterat susținerile din petiția, precizând următoarele:

- petentul nu mai ocupă funcția de șef al Secției de Pediatrie din data de 08.11.2021, în locul dânsului fiind numită d-na doctor H.F.M., angajată de partea reclamată;
- în perioada premergătoare desfășurării concursului pentru postul de manager al spitalului Orășenesc Oravița, din luna decembrie 2021, petentul a fost convocat la Comisia de Disciplină, în vederea cercetării disciplinare, de 5 ori, fiind sancționat de două ori. Urmare a acestor sancțiuni i-a fost respins dosarul de concurs, una dintre condițiile participării la concurs fiind lipsa sancțiunilor disciplinare în ultimii 2 ani. Împotriva acestei decizii a Comisiei de concurs a făcut contestație, Comisia de soluționare a contestațiilor admitând contestația. Concursul a fost anulat deoarece 2 membri și-au dat demisia din Comisia de Concurs;
- la întâlnirile de lucru ale conducerii spitalului cu medicii, petenții nu sunt convocați, acest fenomen întâmplându-se de aproximativ un an de zile; din acest motiv se simt marginalizați;
- referitor la situația creată de ocuparea a două locuri de parcare, petentul a declarat că soția sa nu conduce, cu toate că familia deține două autoturisme, mergând aleatoriu cu acestea;
- petenții au declarat că angajații spitalului sunt chemați la managerul spitalului pentru a da explicații, dacă aceștia sunt văzuți că stau de vorbă cu ei;

- petenta a fost cercetată disciplinar o singură dată, pentru comportamentul și limbajul neadecvat în raport cu subordonații săi, nefiind sancționată;
- petenta nu a fost cercetată disciplinar pentru absența de la serviciu din data de 13.09.2021.

43. Au fost luate declarații persoanelor față de care petenta a avut un comportament neadecvat, motiv pentru care fost cercetată disciplinar (R.M. – asistent medical, B.G. – asistent medical și C.G.C. – infirmieră), acuzații referitoare la faptul că este "spion al actualei conduceri", adresarea de cuvinte jignitoare și țipete și care au afirmat că o mare parte din personalul spitalului a dezvoltat o teamă cu privire la petenți, aceștia având o atitudine și un comportament dictatorial, rămase din perioada în care petentul a ocupat funcția de manager al spitalului.

44. Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, H.F.M., medic specialist pediatru în cadrul Spitalului Orășenesc Oravița deținând funcția de șef Secție Pediatrie, a susținut că se consideră hărțuită de către petent, atât personal cât și profesional, acesta i-a intentat un număr de 7 acțiuni penale, cu diverse acuzații. Aceasta susține și că petentul a catalogat echipa tânără de medici specialiști nou veniți în spital ca fiind o "haită" și îl deranjează faptul că aceștia au venit cu un nou suflu și sunt dornici de muncă. Referitor la acuzația că ar fi luat biroul petentului, acesta face precizarea că a cedat biroul în favoarea petentului, pentru a nu mai exista discuții, deși, în calitate de șef de secție era îndreptățită să ocupe acel birou. Mai mult decât atât, plăcuța cu inscripția "șef secție" a rămas pe ușa biroului pe care acesta nu l-a părăsit niciodată, neavând o astfel de intenție. De asemenea susține că petentul a beneficiat de zile de concediu de odihnă ori de câte ori a dorit (de Crăciun, de Revelion, etc.) fără a o consulta și a stabili o programare a perioadelor de concediu pentru a nu se suprapune și a nu rămâne descoperită secția.

45. Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, E.R.V., în calitate de medic primar chirurgie generală în cadrul Spitalului Orășenesc Oravița, Secția Chirurgie, dar și președintele Comisiei de Disciplină constituite la nivelul unității spitalicești, a declarat că au existat cel puțin 2 episoade în care petenții l-au hărțuit și discriminat pe motiv că este "PSD-ist" și l-au amenințat că îl va discredita. Acesta a susținut că desfășurarea ședinței Comisiei de disciplină din data de 22.09.2021 a fost una anevoioasă deoarece avocatul petentului a vorbit permanent pe un ton ridicat, încercând să intimideze persoanele prezente și spunându-le ce să facă și ce să scrie.

46. S.A.D., în calitate de angajată a Spitalului Orășenesc Oravița, având funcția de referent specialitate în cadrul compartimentului Resurse Umane, dar și secretar suplimentar al Comisiei de Disciplină, a declarat că pe parcursul ședinței Comisiei de disciplină din data de 22.09.2021, a redactat cu greu procesul verbal, pentru că atât petentul cât și avocatul acestuia au făcut presiuni asupra membrilor comisiei, amenințându-i cu plângeri și dosare penale, și încercând să-i intimideze. Toate persoanele prezente la ședință au avut telefoanele mobile pe masă, iar la un moment dat când i-a sunat telefonul, petenții au acuzat-o că înregistrează ședința, lucru total neadecvat, iar avocatul acestora a amenințat-o că „va vedea ea”, motiv pentru care s-a ales cu o plângere penală, fiind chemată la poliție, unde, în urma cercetărilor, plângerea a fost clasată. De asemenea, conform dispozițiilor interne, date de pe vremea când petentul îndeplinea funcția de manager al spitalului, cererile de concediu se depun cu 3 zile lucrătoare înainte de perioada solicitată în cerere. Dat fiind faptul că petenții nu au respectat acest termen, cererile de concediu pentru data de 13.09.2021 nu au fost aprobate.

- 47.** C.S., medic chirurg în cadrul Secției Chirurgie a Spitalului Orășenesc Oravița și membru supleant în Comisia de Disciplină, a declarat că a participat la ședința din data de 22.09.2021, iar în timpul ședinței, partea reclamată nu a intervenit în discuții decât în momentul în care avocatul petentului devenise foarte agresiv, atrăgându-i atenția pentru a se calma și a nu mai acuza membrii Comisiei de Disciplină de diverse fapte. Acesta susține că în timpul vechii conduceri, reprezentată de petent, personalul spitalului era terorizat. De când a fost numit P.M. în funcția de manager, lucrurile s-au schimbat în bine și au început să se vadă rezultate atât în activitatea personalului cât și la nivel de dotări.
- 48.** R.M., medic în cadrul Compartimentului Obstetrică Ginecologie al Spitalului Orășenesc Oravița, din anul 2016, a participat la ședința Comisiei de Disciplină din data de 22.09.2021, în calitate de director medical, considerându-se că aceasta era publică și avut o singură intervenție în timpul ședinței în momentul în care a fost acuzat că participă la nașteri, lucru total neadevărat. Afirmă petentului că noul manager preferă doctorii tineri în dauna celor cu vechime, nu este conformă cu realitatea, dumnealui având vârsta de 67 de ani. Deși nu mai este director medical nu consideră că acest fapt este rezultatul unei hărțuiri din partea părții reclamate, din contră, afirmă cu toată convingerea că cel care hărțuiește este petentul.
- 49.** Ca urmare a întrebărilor membrilor echipei de investigație, partea reclamată a susținut că după venirea sa la conducerea spitalului, petentul a trebuit să se întoarcă la meseria de medic, pe Secția de Pediatrie, secție care, până la venirea doamnei doctor H.F.M. avea activitate aproape zero, întrucât petentul nu prea își îndeplinea atribuțiile de medic. Odată cu venirea doamnei doctoriței în Secția de Pediatrie a început să se vadă un progres și pe cale de consecință a numit-o pe aceasta șeful Secției Pediatrie în locul petentului care nu avea rezultate.
- 50.** În data de 09.08.2021, în urma demersurilor directorului medical, conducerea unității a cerut petentului o notă explicativă prin care să explice lipsa sa de la locul de muncă din data de 06.08.2021, precum și activitatea desfășurată. Deși avea obligația de a da un răspuns, conform prevederilor Codului muncii, a Regulamentului de ordine interioară, și a prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, acesta nu a dat nici un răspuns. Pe cale de consecință i-a aplicat acestuia sancțiunea avertismentului scris, în data de 09.09.2021.
- 51.** Referitor la faptul că parchează două mașini în incinta spitalului precizează că petentul posedă două autoturisme și obișnuia să țină una din mașinile sale parcată tot timpul în curtea spitalului, chiar și în afara programului său de lucru, existând zile în care ocupa două locuri de parcare. Întrucât locurile sunt limitate, i-a solicitat acestuia să se limiteze la un singur autoturism.
- 52.** Lucrările Comisiei de Disciplină s-au desfășurat în biroul părții reclamate fiind singurul loc cu suficient spațiu pentru mai multe persoane. Nu consideră că prin participarea sa la audierea petenților, i-a hărțuit moral pe aceștia, în condițiile în care și petentul a participat la audierea soției sale, respectându-se astfel caracterul public al lucrărilor Comisiei de Disciplină. Nu a intervenit în cadrul audierilor decât în momentul în care avocatul petenților a devenit agresiv verbal la adresa membrilor Comisiei de Disciplină.
- 53.** Toți participanții la ședința Comisiei de Disciplină din data de 22.09.2021 au avut telefoanele mobile pe masă dar nu are cunoștință că vreunul dintre aceștia să fi înregistrat discuțiile.

54. Petenta a fost cercetată disciplinar în urma sesizărilor unor angajate ale Spitalului Orășenesc Oravița: un medic, doua asistente și o infirmieră, acestea susținând că le-a jignit și umilit, dar nu a fost sancționată disciplinar.

55. Cu privire la faptul că nu l-a mai convocat pe petent în ședințe, susține că acest lucru s-a întâmplat nu pentru a-l hărțui pe acesta ci pentru că ședințele le-a ținut doar cu șefii de secție, acesta fiind înlocuit în funcția de șef secție de către H.F.

56. Referitor la concediul solicitat de către petenți, aceștia au beneficiat de concediu de odihnă 2 săptămâni, urmând ca în data de 13.09.2021 să înceapă lucrul. Pe perioada concediului, locul petentului pe secție a fost ținut de către medicul H. F. care și-a făcut norma întreagă de lucru, ea fiind la program de 4 ore. În data de 09.09.2021, asistenta șefă de pe Secția Pediatrie a adus cererile de concediu ale petenților, pentru data de 13.09.2021. Nu a aprobat solicitările celor doi doctori pentru că acestea nu respectau dispozițiile Notelor Interne nr. 3869/11.09.2017 și nr. 3816/13.09.2018, emise chiar de către petent, care precizau că pentru aprobarea concediului de odihnă, cererea de concediu trebuie înaintată cu 3 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu. Un alt motiv pentru care nu a aprobat cererile celor doi a fost faptul că aceștia nu discutaseră cu colegii acestora pentru a desemna un înlocuitor pe secții, în cazul petentului asta însemnând închiderea Secției Pediatrie. Cei doi petenți nu au verificat dacă cererile de concediu le-au fost aprobate și au lipsit în data de 13.09.2021, drept pentru care au fost cercetați disciplinar.

57. Referitor la concursul de manager al Spitalului Orășenesc Oravița, precizează că la concursul de manager au fost înscriși doi candidați, dumnealui și petentul. La verificarea dosarelor, dosarul petentului a fost respins de către Comisia de concurs pe motiv că nu a avut adeverință medicală de la medicul psihiatru și pentru faptul că avea sancțiuni disciplinare. În urma contestației petentului, dosarul său a fost acceptat pentru concurs. Consideră că membrii Comisiei de soluționare a contestațiilor și-au depășit competențele întrucât aceștia au analizat mai mult decât a contestat doctorul. Urmare a acestui fapt, președintele Comisiei de concurs, și-a dat demisia, inclusiv din funcția de președinte și membru al Consiliului de Administrație al spitalului, ca reprezentant al consiliului local, alături de un alt membru al comisiei de concurs, considerând că există dubii privind corectitudinea concursului. Pe cale de consecință concursul pentru postul de manager nu s-a mai desfășurat.

58. În legătură cu numirea în cadrul Secției de Pediatrie ca asistentă șefă a doamnei asistent medical F.M. partea reclamată precizează că asistenta șefă a Secției Pediatrie, d-na C.F.G. a cerut transferul pe alta secție datorită felului ostil în care era tratată, a presiunii făcute asupra ei și a comportamentului jignitor și umilitor, total neadecvat al petentului, șef de secție la acel moment. În urma solicitării acesteia, a hotărât să o transfere în cadrul unității, pe o altă secție. Singura care a dorit postul rămas liber a fost d-na F. M., niciuna dintre asistentele din cadrul spitalului nedorind să lucreze în Secția Pediatrie din cauza comportamentului petentului. La acuzația petentului că nu i-a solicitat opinia cu privire la această mutare, a menționat că legea îi conferă acest drept fără să ceară voie sau aprobarea șefilor de secții.

59. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor purtate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- audierea petenților din data de 22.09.2021, în cadrul Comisiei de Disciplină, s-a desfășurat în biroul managerului Spitalului Orășenesc Oravița, în prezența acestuia și a

altor persoane care nu făceau parte din Comisia de Disciplină, considerându-se că ședințele comisiei sunt publice; La audierea petentei din data de 22.09.2021, a putut participa și soțul acesteia, tot pe considerentul că ședința este publică; În vederea eliminării discuțiilor și interpretărilor de orice fel, audierile Comisiei de Disciplină ulterioare nu au mai fost publice;

- nu li s-a aprobat petenților cererea de concediu de odihnă pentru data de 13.09.2021, întrucât acestea nu respectau dispozițiile Notelor interne nr. 3869/11.09.2017 și nr. 3816/13.09.2018, semnate de către petent de pe vremea când îndeplinea funcția de manager al spitalului, în sensul în care nu au fost înaintate cu 3 zile lucrătoare înainte de data/perioada solicitată;
- nu i s-a interzis petentului să parcheze mașina în incinta unității;
- nu se confirmă afirmația petenților cum că doctorii tineri sunt favorizați de conducerea spitalului, în raport cu doctorii în vârstă;
- petentul își desfășoară în continuare activitatea în biroul pe care l-a avut în perioada în care a avut funcția de șef al Secției de Pediatrie, deși biroul ar trebui ocupat de dr. HF, întrucât aceasta este noul șef al Secției de Pediatrie, din data de 08.11.2021;
- nu s-a putut confirma afirmația petenților cum că angajații spitalului sunt certați de manager dacă aceștia sunt surprinși discutând cu petenții;
- există e nemulțumire generală în cadrul Spitalului Orășenesc Oravița cu privire la comportamentul petenților.

IV. Cadrul legal aplicabil

60. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ **Constituția României**

Art. 1

„(3) 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. 4

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

Art. 16 – Egalitatea în drepturi

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată2**

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

.....

”(5) 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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Art. 20

(6) „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.” Totodată, potrivit art. 4 din Directiva Consiliului 97/80/CE: „Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”

✓ **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**
Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Motivele de fapt și de drept

61. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele/comportamentele sesizate de către petenți și săvârșite de către partea reclamată sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire morală la locul de muncă.

62. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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 O.G. nr. 137/2000.

63. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

64. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile *expresis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. 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.

65. Luând act de plângere astfel cum este formulată, Colegiul director reține faptul că din contextul descris în plângere criteriul identificat este acela al convingerilor, petentul nefiind membru al vreunui partid politic.

66. 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.*

67. 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.

68. 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”.

69. 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.

70. ¹ Interpretarea noțiunii de „*hărțuire*” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)², responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică. De asemenea, referindu-se la definiția „*hărțuirii*” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „*are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane*” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în

¹ Manual de drept european privind nediscriminarea, ediția 2018

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra_2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf

² Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. (...) 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). (pag. 72)”

71. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

72. În ceea ce privește probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000).

73. În cauza *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law* și în cauza *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeana de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (*a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

74. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for Employment*, ex parte *Nicole Seymour-Smith și Laura Perez*, 9 februarie 1999, *B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive*, 3 octombrie 2006, *Centrum voor*

gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställhdetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

75. Raportat la prezenta speță, Colegiul director ia act de susținerile părților, dar și de investigația derulată de echipa de investigație a CNCD care s-a deplasat la sediul Spitalului Orășenesc Oravița în vederea obținerii de informații necesare soluționării aspectelor sesizate în petiție de către petenți. Astfel, în privința comportamentelor, presupuselor fapte de hărțuire, reclamate de către petenți, Colegiul director constată că nu a existat un comportament interzis pe care partea reclamată să îl fi exercitat cu privire la aceștia, iar presupusele acte/fapte de hărțuire nu există.

76. Astfel, Colegiul director reține că petentul a fost manager al spitalului timp de 19 ani, după care în decembrie 2020 a fost numit manager interimar partea reclamată. Din acest moment, petentul a trebuit să se întoarcă meseria de medic, deținând funcția de medic șef al Secției de Pediatrie a Spitalului Orășenesc Oravița, iar cu puțin timp înainte de momentul depunerii petiției, a fost revocat din această funcție și înlocuit de către H.F.M., asistent universitar la UMFT Victor Babeș Timișoara și medic pediatru în cadrul Spitalului Orășenesc Oravița, pe o perioadă de interimat de 6 luni.

77. În privința cercetărilor disciplinare ale petentului, acestea au fost declanșate ca urmare a săvârșirii unor abateri disciplinare: lipsa de la locul de muncă sau încălcarea procedurii de sistem privind comunicarea cu mass-media, când petentul a dat un interviu, deși știa că există o procedură de sistem privind comunicarea cu mass-media, procedură implementată de acesta de pe vremea când ocupa funcția de manager. Pe cale de consecință, pentru abaterile disciplinare constatate, i s-a aplicat petentului sancțiunea avertismentului scris, ulterior reducerea salariului de bază pentru o lună cu 5%.

78. În ceea ce privește cercetarea disciplinară a petentei, aceasta a fost declanșată o singură dată, pentru comportament și limbaj neadecvat în raport cu subordonații săi (R.M. – asistent medical, B.G. – asistent medical și C.G.C. – infirmieră), nefiind sancționată; pentru absența de la serviciu din data de 13.09.2021, petenta nu a fost cercetată disciplinar.

79. Cu privire la concediul solicitat de către petenți pentru data de 13.09.2021, Colegiul director reține că în data de 09.09.2021, asistenta șefă de pe Secția Pediatrie a adus cererile de concediu a petentului, medic pediatru, dar și a petentei, medic internist, aceștia solicitând încă o zi de concediu, pentru această dată, cu toate că aceștia au beneficiat de

concediu de odihnă 2 săptămâni, urmând ca în data de 13.09.2021 să înceapă lucrul. Solicitățile celor doi doctori nu au fost aprobate deoarece acestea nu respectau dispozițiile Notelor interne nr. 3869/11.09.2017 și nr. 3816/13.09.2018, care precizau că pentru aprobarea concediului de odihnă, cererea de concediu trebuie înaintată cu 3 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu. Un alt motiv pentru care nu a aprobat cererile celor doi a fost faptul că nu au discutat cu colegii pentru a desemna un înlocuitor pe secție, în cazul petentului asta însemnând închiderea Secției Pediatrie, drept pentru care petentul, în calitate de șef al Secției de Pediatrie a fost cercetat disciplinar.

80. Referitor la faptul că i s-au solicitat explicații în privința celor două mașini parcate în incinta spitalului, Colegiul director reține că petentul deține două autoturisme și obișnuia să țină una din mașinile sale parcată tot timpul în curtea spitalului, chiar și în afara programului său de lucru, existând zile în care ocupa două locuri de parcare. Întrucât locurile sunt limitate, i s-a solicitat acestuia să se limiteze la un singur autoturism.

81. În ceea ce privește lipsa convocărilor petentului la ședințele operative sau la ședințele comisiilor medicale, Colegiul director reține că acesta nu a mai fost solicitat să participe deoarece ședințele ținute de partea reclamată, se desfășurau doar cu șefii de secție, petentul fiind înlocuit din funcția de șef Secție Pediatrie de către H.F.M., medic specialist pediatru. Chiar dacă nu mai îndeplinește funcția de șef secție Pediatrie, petentul își desfășoară activitatea în biroul pe care l-a avut în perioada în care deținea funcția de șef al secției, deși biroul trebuia cedat doamnei doctor H.F.M., fiind îndreptățită să ocupe acel birou. Mai mult decât atât, plăcuța cu inscripția "șef secție" a rămas pe ușa biroului pe care acesta nu l-a eliberat.

82. Referitor la faptul că lucrările Comisiei de Disciplină s-au desfășurat în biroul părții reclamate, Colegiul director reține că în biroul managerului Spitalului Orășenesc Oravița era suficient de mare, de spațios pentru a avea loc mai multe persoane, considerându-se că ședințele comisiei sunt publice, putând participa și alți medici din spital dar și partea reclamată, care a intervenit în cadrul audierilor în momentul în care avocatul petenților a devenit agresiv verbal la adresa membrilor Comisiei de Disciplină. Toți participanții la ședința Comisiei de Disciplină din data de 22.09.2021 au avut telefoanele mobile la vedere, dar lucrările nu au fost înregistrate. Pentru presupusa înregistrare a ședinței de audieri, a fost formulată o plângere penală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Oravița, dar dosarul a fost clasat prin neînceperea urmăririi penale. Pentru a se elimina discuțiile și interpretările de orice fel, ulterioarele audieri ale Comisiei de Disciplină nu au mai fost publice.

83. În privința desfășurării concursului de manager la Spitalul Orășenesc Oravița, Colegiul director reține că la concurs s-au înscris doi candidați, petentul și partea reclamată. La verificarea dosarelor, dosarul petentului a fost respins de către Comisia de concurs pe motiv că nu a avut adeverință medicală de la medicul psihiatru și pentru faptul că avea sancțiuni disciplinare. În urma contestației petentului, dosarul său a fost acceptat pentru concurs, dar președintele Comisiei de concurs, și-a dat demisia, împreună cu un alt membru al comisiei, considerând că există dubii privind corectitudinea concursului. Pe cale de consecință concursul pentru postul de manager nu s-a mai desfășurat, fiind anulat.

84. În legătură cu numirea pe Secția de Pediatrie ca asistentă șefă a lui F.M., asistent medical, Colegiul director reține că acesta a fost singura care a dorit postul rămas liber după ce asistenta șefă a Secției Pediatrie, C.F.G. a cerut transferul pe alta secție, în cadrul unității. Partea reclamată, în virtutea drepturilor ce îi le conferă legea, a numit-o pe

aceasta în funcție și a dispus mutarea pe perioade de câte 30 de zile, a unor asistente în cadrul aceleași secții la alte compartimente fără însă să consulte sau că ceară aprobarea șefilor de secții.

85. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosar, constată că aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire conform art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 2 alin. (5¹) din O.G. nr.137/2000, acțiunile părții reclamate nu au fost discriminatorii, nefiind un comportament care ar duce la crearea unui cadru de hărțuire.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de hărțuire conform art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 2 alin. (5¹) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Se va comunica o copie a hotărârii părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VII. 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 **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

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

RAIU Cătălin – Membru

SĂVULESCU Radu Cosmin - Membru

*Data redactării: 15.01.2024
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu