



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 136
din 03.04.2024

Dosar nr.: 394/2022

Petiția nr.: 4190/15.06.2022

Petentă:.....

Reclamat: Serviciul de Ambulanță Județean Brașov

Obiect: Petenta reclamă o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă ca urmare a: instalării camerelor de supraveghere (inclusiv în vestiare și autosanitare), eventualelor lipsuri privind materialele igienico-sanitare, convocării comisiei de cercetare disciplinară deoarece petenta parcase pe locul destinat vizitatorilor, faptului că fluturașii nu reflectă realitatea zilelor lucrate și a zilelor de concediu, implicit banii primiți nu sunt corect calculați, că nu este respectat regimul juridic al morfinei și al fentanylului, că managerul îi denumeste „*oi păstorite*” și îi hărțuiește printr-un comportament umilitor și abuziv, adresându-li-se necorespunzător „*ne dă ministerul o p...ă*”, „*aici nu este democrație*”, că li se interzice să își ia concediu mai mult de 10 zile în intervalul 20 iunie – 20 septembrie, nu au voie să își ia concediu între 15.12 – 31.01 și nici nu au liber cei de religie ortodoxă în zilele de Paște, deși cei de religie catolică au liber în data când sărbătoresc Paștele catolic.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentei

1., cu domiciliul în mun. Brașov, str. Calea București nr. 100, bl. 208, sc. B, ap. 8 și cu domiciliul procedural ales pentru comunicarea actelor procedurale la avocat Barbu Mariana, cu sediul în mun. Brașov, blv. Muncii nr. 14, bl. E16, ap. 4, jud. Brașov

Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

2. Serviciul de Ambulanță Județean Brașov, cu sediul în mun. Brașov, str. Dr. Victor Babeș nr. 27, jud. Brașov

II. Procedura de citare:

3. Prin adresa nr. 4265/20.06.2022, Inspekția Muncii – Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov a înaintat sesizarea petentei către C.N.C.D. spre competență soluționare. Totodată, a solicitat să îi fie comunicat dacă s-a procedat la examinarea situației reclamate de petentă, astfel încât, instituția lor să nu declanșeze un control având același obiect ori să interfereze cu ancheta C.N.C.D. aflată în derulare.

4. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4190/06.07.2022, respectiv nr. 4702/06.07.2022, a citat părțile pentru data de 27.07.2022.



5. Totodată, în urma analizării memoriului formulat, Colegiul director a solicitat petentului ca până la primul termen de audiere să precizeze criteriul în baza căruia s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000, republicată.
6. Procedura de citare a fost legal și complet analizată.
7. Prin adresele nr. 5638/17.08.2022, au fost comunicate părților notele scrise / punctul de vedere depuse la dosar. Totodată, părțile au fost informate de posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea prezentei adrese.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta a formulat memoriul nr. 4190/15.06.2022, prin care solicitat constatarea și sancționarea unei posibile fapte de hărțuire la locul de muncă.
9. În fapt, petenta este medic în cadrul părții reclamate și consideră că i s-a încălcat dreptul la demnitate și că este hărțuită la locul de muncă de către conducerea unității în care activează.
10. În acest sens, petenta susține că au fost instalate camere de supraveghere audio-video inclusiv în locul în care se schimbă și, mai grav, operatorul este managerul instituției care, de pe telefonul dumnealui, îi supraveghează inclusiv în afara orelor de serviciu.
11. Petenta susține că este medic pe ambulanță și acest lucru presupune un impact emoțional foarte mare, astfel încât nu dorește să fie supravegheată în momentele în care se reculege, indiferent ce înseamnă acest lucru.
12. Conform petentei, nu a existat o înștiințare în acest sens din partea conducerii instituției cu privire la montarea camerelor de supraveghere.
13. De asemenea, petenta susține că există camere de supraveghere și pe mașina de salvare, camere la care ar fi trebuit să aibă acces doar organele de cercetare și nu și managerul, așa cum se întâmplă în realitate.
14. Ba mai mult, petenta susține că au un spațiu comun (femei – bărbați) într-o încăpere unde scrie și există un wc, există și un frigider și un cuptor cu microunde, loc comun care este folosit pe post de bucătărie și de vestiar, spațiu folosit și de personalul de la RUNOS. De altfel, wc-ul este comun pentru medicii de pe ambulanță și pentru angajații instituției.
15. Petenta susține că managerul îi denuște „oi păstorite” și îi hărțuiește printr-un comportament umilitor și abuziv. Petenta susține că are înregistrări în care managerul li se adresează necorespunzător „*ne dă ministerul o p...ă*” și o înregistrare în care urlă că „ *aici nu este democrație*”.
16. Petenta susține că managerul a țipat și la ea de câteva ori și că deține înregistrări din data de 16.05.2022 în acest sens.
17. Totodată, petenta susține că a fost trimisă în comisia de disciplină (anexează în acest sens Dispoziția nr. 101/19.05.2022) deoarece și-a lăsat plasa cu echipamentul de serviciu în cuierul din vestiar și a parcat în curtea instituției, conducerea considerând că nu a ascultat ordinele șefului ierarhic superior. Petenta menționează că locul de parcare nu era destinat ambulanțelor și nu bloca nicio altă mașină și nicio cale de acces și nici nu exista un regulament intern cu privire la parcare.
18. Petenta susține că după audierea sa în cadrul comisiei de disciplină, managerul a redactat un regulament de parcare care contravine nevoilor personalului instituției.
19. Conform petentei, după apariția regulamentului de parcare pe locul pentru vizitatori (unde parcase și ea), era parcată mașina unui membru al comisiei de disciplină, dar acesta

nu a fost trimis în comisie.

20. Petenta apreciază că, în speță, este vorba despre o hărțuire la locul de muncă și o lipsă evidentă de respect față de medici și față de un angajat, în special, din cauza mizeriei din instituție și lipsei dotării minime de bun-simț (lipsă hârtie igienică pe motiv că nu sunt fonduri, deși pentru camerele de supraveghere au fost).

21. De asemenea, petenta susține că li se interzice să își ia concediu mai mult de 10 zile în intervalul 20 iunie – 20 septembrie, nu au voie să își ia concediu între 15.12 – 31.01 și nici nu au liber cei de religie ortodoxă în zilele de Paște, deși cei de religie catolică au liber în data când sărbătoresc Paștele catolic.

22. Petenta susține că, în dispecerat, se rămâne adesea fără hârtie igienică, nu există personal pentru curățenie, iar medicul / asistentul coordonator trebuie să stea 12 ore și nu există vestiar separat femei / bărbați.

23. Conform petentei, fluturașii nu reflectă realitatea zilelor lucrate și a zilelor de concediu, implicit banii primiți nu sunt corect calculați.

24. Petenta susține că nu este respectat regimul juridic al morfinei și al fentanylului, substanțe pe care trebuie să le poarte în borsetă, lucru total interzis.

25. Concluzionând, petenta susține că se simte hărțuită emoțional atât ea, cât și colegii săi și, în probațiune, anexează înscrisuri.

26. Petenta a formulat adresa nr. 5207/26.07.2022, prin care a menționat că se simte discriminată deoarece a fost înlăturată și trimisă în comisia de disciplină din cauza locului de parcare, criteriul fiind acela de restricție și de preferință ce a avut ca scop înlăturarea sa de la folosirea aceluși loc de parcare în condiții de egalitate cu restul persoanelor.

27. Totodată, petenta susține că se simte discriminată pe criteriul religie, pentru că nu îi sunt respectate sărbătorile și nu primește liber, deși colegii care sunt catolici beneficiază de concediul în timpul Sărbătorilor Pascale catolice.

28. În continuarea notelor scrise, petenta susține aspectele menționate prin memoriul formulat inițial și își exprimă în mod expres consimțământul pentru soluționarea speței în lipsă.

29. Petenta anexează înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

30. Prin adresa nr. 5194/25.07.2022, partea reclamată și-a exprimat punctul de vedere referitor la memoriul formulat de petentă și a solicitat respingerea cererii petentei având obiect vădit nefondat.

31. Raportat la conținutul cererii, partea reclamată consideră că C.N.C.D. este competent a soluționa cererea având în vedere că petenta sugerează existența unei discriminări la locul de muncă pe mai multe criterii (de sex, de salarizare, de apartenență la un grup – fără însă a specifica în mod concret discriminarea suferită) cea mai palpabilă fiind cea pe criterii religioase.

32. În ceea ce privește aspectele privind nediferențierea pe sexe a vestiarelor și a toaletelor, eventualele lipsuri privind materialele igienico-sanitare precum și alte aspecte ce aparțin de domeniul inspecției muncii, partea reclamată susține că acestea au constituit obiectul controlului tematic în temeiul H.G. nr. 1091/2006, 27.06.2022 – 06.07.2022 de către ITM Brașov, control finalizat cu măsuri dispuse a se îndeplini până la data de 12.08.2022.

33. Referitor la camerele de supraveghere, partea reclamată susține că autosanitarele au fost achiziționate de către Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, conform celor

specifice în caietele de sarcini. Autosanitarele au în dotare camere de supraveghere în celula medicală și pe bord cu scopul de control, vizând eventualele cazuri de malpraxis, în cazul pacienților, de violențe asupra personalului medical sau în cazul incidentelor / accidentelor rutiere în care sunt implicate autosanitarele.

34. Din spusele părții reclamate, în camera de așteptare a medicilor, supravegherea se efectuează asupra dulapurilor în care medicii își păstrează echipamentul de lucru precum și medicația specifică aflată sub regim special de utilizare și căreia trebuie să i se asigure o protecție adecvată, conform procedurii de lucru de la nivelul instituției, înregistrările fiind vizionate numai la sesizarea aspectelor enumerate, ștergerea lor realizându-se în mod automat după 30 de zile în cadrul instituției și 7 zile în cazul autosanitarelor.

35. Partea reclamată susține că cererea depusă de petentă rezultă ca urmare a convocării în fața comisiei de cercetare disciplinară, cercetare nefinalizată până la momentul redactării prezentei adrese, ori în contextul de față fiind pusă sub semnul întrebării în condițiile art. 2 alin. (7) din O.U.G. nr. 137/2000, atât sancționarea cât și nesancționarea putând fi considerată tratament advers.

36. În speță, partea reclamată susține că petentei i s-a atras atenția să își mute lucrurile personale din spațiul destinat echipării și dezechipării medicilor precum și mutarea autovehiculului din zona de parcare destinată vizitatorilor, aceasta refuzând în mod ostentativ îndeplinirea acestor îndatoriri.

37. În ceea ce privește afirmația petentei conform căreia au existat și alți salariați care au parcat în zona respectivă, inclusiv managerul general, partea reclamată susține că aceștia au parcat într-un interval de timp limitat, în timp ce petenta a staționat o zi întreagă pe locul de parcare respectiv.

38. În legătură cu limitarea perioadelor de concediu de odihnă la 10 zile în perioada cuprinsă între 15 iunie și 15 septembrie, respectiv neacordarea concediului între 20 decembrie și 31 ianuarie sau în perioada sărbătorilor Pascale, partea reclamată susține că pe de-o parte instanța de judecată a reținut prin decizia civilă nr. 1106 din 17 noiembrie 2020, dată în dosarul nr. 153/62/2020 aflat pe rolul Curții de Apel Brașov, că instanța de fond a apreciat în mod corect că nu s-a dovedit în niciun fel lezarea drepturilor salariaților de a avea parte de concediu de odihnă ca urmare a emiterii dispoziției contestate, pe de altă parte, s-ar fi putut lua în considerare situația din luna aprilie 2022, când la categoria profesională a medicilor s-au aprobat, pentru doi medici, concedii care se suprapun Sărbătorilor Pascale.

39. Partea reclamată susține că în cazul acestor doi medici s-ar putea suspiciiona o discriminare pozitivă față de ceilalți medici, dar pe care partea reclamată o combate cu starea lor fiziologică de graviditate, neavând acordul acestora de a divulga starea lor, singura măsură optimă care s-a putut lua fiind aprobarea concediului de odihnă, din păcate, măsură neîndestulătoare.

40. Partea reclamată menționează că nu prelucrează date cu caracter personal ce vizează orientarea confesională a personalului, fapt pentru care nu putea proba dacă în perioada sărbătorilor pascale catolice, sau de alt rit decât cel ortodox, salariaților de astfel de confesiune li s-a aprobat concediul de odihnă sau nu.

41. Raportat la graficul de activitate din luna aprilie, partea reclamată susține că se poate constata că un medic a prestat activitate și în alte zile în care a fost programat, însă activitatea prestată a fost una administrativă, înlocuind directorul medical când acesta se afla în concediu de odihnă sau când managerul general se afla în concediu de odihnă.

42. În drept, partea reclamată consideră că cererea depusă de petentă are obiect vădit

nefondat, astfel că, solicită respingerea acesteia ca excepție de inadmisibilitate.

43. În probațiune, partea reclamată anexează înscrisuri.

44. Prin adresa nr. 5863/25.08.2022, partea reclamată a comunicat concluzii scrise prin care a adus completări punctului de vedere formulat inițial.

45. În ceea ce privește locul de parcare, partea reclamată susține că pe fundalul pozelor se pot observa montați pe copacii din spatele autovehiculelor indicatoare, pe unul fiind trecut „vizitatori”. În aceste condiții, petenta nu poate să afirme că nu a cunoscut că locurile de parcare sunt destinate pentru vizitatori și pentru autovehiculul administrativ al instituției.

46. Față de criteriul vizând religia, reclamata susține că dispoziția nr. 197/01.11.2019 nu specifică cultul religios, fapt pentru care nu poate fi considerată discriminatorie, în altă ordine de idei Legea nr. 53/2003, Codul Muncii prin art. 139 stabilesc zilele nelucrătoare, prevedere care nu se aplică părții reclamate datorită specificului unității conform art. 141 al aceleiași legi. Mai mult, pentru asigurarea continuității asistenței medicale la unitățile sanitare Ministerul Sănătății a emis Ordinul nr. 870/2004, care stabilește programul de lucru în unitățile sanitare, în aplicarea art. 140 coroborat cu art. 142 din Codul Muncii.

47. Față de celelalte fapte pe care petenta le consideră discriminatorii, partea reclamată își menține susținerile comunicate prin punctul de vedere formulat anterior.

48. În ansamblu, reclamata consideră că, în cel mai fericit caz, petiția ar face obiectul conflictelor individuale de muncă soluționarea ținând de jurisdicția muncii, dar nu poate să fie vorba despre o faptă de discriminare sau de hărțuire. Totodată, partea reclamată menționează că obiectul petiției este unul comun cu verificările dispuse de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov precum și de Corpul de Control al Ministrului din cadrul Ministerului Sănătății și anexează măsurile dispuse.

49. În concluzie, partea reclamată apreciază că petiția are obiect vădit nefondat și solicită respingerea acesteia ca excepție de inadmisibilitate.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

50. Prevederile legislative și jurisprudența relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 Statul român

„(...) (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.

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)”

Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(...) (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. 15 Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”

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. (...)”

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

Art. 2

„(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.

(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. ”

Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor

Art. 11

„(1) Petiția privind pretenziile actuale sau fapte de discriminare va cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente:

- a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul are domiciliul sau reședința în străinătate, se va preciza domiciliul ales din România sau adresa de e-mail unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;
- b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;
- c) obiectul petiției;
- d) criteriul care stă la baza discriminării;
- e) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția;
- f) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;
- g) semnătura.”

Art. 33

„Șeful structurii asistență Colegiu director, prin consilierii/consilierii juridici desemnați în acest

sens, precum și membrii Colegiului director pot invoca din oficiu excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. ”

Art. 34

„Excepția obiectului vădit nefondat sau a lipsei obiectului petiției se pune în dezbateră părților cu respectarea principiului contradictorialității.”

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 nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Art. 17 Interzicerea abuzului de drept

„Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”

Principiile de analiză

51. Având în vedere definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act /a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2 alin. (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2 alin. (1) și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

Aplicarea principiilor la speță

52. În fapt, Colegiul director reține că petenta reclamă o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă ca urmare a: instalării camerelor de supraveghere (inclusiv în vestiare și autosanitare), eventualelor lipsuri privind materialele igienico-sanitare, convocării comisiei de cercetare disciplinară deoarece petenta parcase pe locul destinat vizitatorilor, faptului că fluturașii nu reflectă realitatea zilelor lucrate și a zilelor de concediu, implicit banii primiți nu sunt corect calculați, că nu este respectat regimul juridic al morfinei și al fentanylului, că managerul îi denumeste „oi păstorite” și îi hărțuiește printr-un comportament umilitor și abuziv, adresându-li-se necorespunzător „ne dă ministerul o p...ă”, „aici nu este democrație”, că li se interzice să își ia concediu mai mult de 10 zile în intervalul 20 iunie – 20 septembrie, nu au voie să își ia concediu între 15.12 – 31.01 și nici nu au liber cei de religie ortodoxă în zilele de Paște, deși cei de religie catolică au liber în data când sărbătoresc Paștele catolic.

53. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării 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, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar art. 62 din Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, prevede: „(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza. (2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă, pentru soluționarea acestora, este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției”.

54. Prin adresa înregistrată sub nr. 5638/17.08.2022, Colegiul director a comunicat petentei punctul de vedere depus de partea reclamată, implicit i s-a adus la cunoștință că a fost invocată excepția lipsei obiectului petiției, datorită faptului că obiectul sesizării este în mod vădit nefondat și i s-au solicitat petentei concluziile scrise asupra punctului de vedere al reclamatului înregistrat cu nr. 5194/25.07.2022.

55. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția invocată, respectiv excepția lipsei obiectului sesizării, fiind în mod vădit nefondat raportat la domeniul de aplicare al prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

56. Raportat la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, nu se poate reține un criteriu de discriminare, un raport de cauzalitate între „*orice alt criteriu*” și posibilul tratament diferit aplicat, care să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

57. Având în vedere acest aspect, Colegiul director admite excepția lipsei obiectului petiției raportat la prevederile O.G. nr. 137/2000, invocată de partea reclamată, în ceea ce privește instalarea camerelor de supraveghere (inclusiv în vestiare și autosanitare), eventualele lipsuri privind materialele igienico-sanitare, convocarea comisiei de cercetare disciplinară deoarece petenta parcase pe locul destinat vizitatorilor, fluturașii care nu ar reflecta realitatea zilelor lucrate și a zilelor de concediu, regimul juridic al morfinei și al fentanylului.

58. Totodată, Colegiul director reține că în analiza faptelor de discriminare trebuie să constate existența unei diferențieri, încălcarea unui drept și existența unui criteriu pentru aplicarea tratamentului diferențiat.

59. Din interpretarea art. 20 alin. (6) din O.G nr. 137/2000 se desprinde ideea că sarcina probei este împărțită între petentă și partea reclamată.

60. În raport cu reglementarea sarcinii probei, în cazurile de discriminare prevăzută de articolul mai sus amintit, persoana interesată trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări, care vizează un tratament diferit, pe baza unui criteriu dintre cele redate.

61. Colegiul director reține că din întreg materialul probator administrat în cauză a rezultat că handicapul, rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, apartenența la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu al petentului nu a/au avut niciun fel de relevanță în cauză, respectiv motivul pentru care reclamatul de discriminare a acționat într-un mod sau altul.

62. Prin urmare, luând în considerare prevederile legale, în ceea ce privește posibilul comportament umilitor și abuziv al managerului și posibilele afirmații: „*ne dă ministerul o*

p...ă”, „aici nu este democrație”, „oi păstorite”, Colegiul director decide că înscrisurile depuse nu probează afirmațiile făcute de petentă.

63. În prezenta cauză, contrar aserțiunilor petentei, nu se poate reține existența unui tratament diferențiat al petentei în raport de celelalte persoane aflate în situații similare.

64. Raportul de discriminare presupune existența a cel puțin două persoane care sunt titularii unui drept subiectiv identic, însă uneia îi este restrâns, înlăturat exercițiul lui în baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege.

65. Prin urmare, în ceea ce privește concediul de odihnă (mai mult de 10 zile în intervalul 20 iunie – 20 septembrie, faptul că nu ar avea voie să își ia concediu între 15.12 – 31.01 și nici liber cei de religie ortodoxă în zilele de Paște, deși cei de religie catolică ar avea liber în data când sărbătoresc Paștele catolic), reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și faptele reclamate.

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. Admiterea excepției lipsei obiectului vădit nefondat raportat la prevederile O.G. nr 137/2000 - în ceea ce privește instalarea camerelor de supraveghere (inclusiv în vestiare și autosanitare), eventualele lipsuri privind materialele igienico-sanitare, convocarea comisiei de cercetare disciplinară deoarece petenta parcase pe locul destinat vizitatorilor, fluturașii care nu ar reflecta realitatea zilelor lucrate și a zilelor de concediu, regimul juridic al morfinei și al fentanylului;
2. Lipsă probe – în ceea ce privește posibilul comportament umilitor și abuziv al managerului și posibilele afirmații: „ne dă ministerul o p...ă”, „aici nu este democrație”, „oi păstorite”;
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (*lipsă raport de cauzalitate între criteriu și faptă*) - în ceea ce privește concediul de odihnă (mai mult de 10 zile în intervalul 20 iunie – 20 septembrie, faptul că nu ar avea voie să își ia concediu între 15.12 – 31.01 și nici liber cei de religie ortodoxă în zilele de Paște, deși cei de religie catolică ar avea liber în data când sărbătoresc Paștele catolic);
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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



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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

Red.: A.D.

Data redactării: 25.04.2024

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

