



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 495
din data de 13.09.2023

Dosar nr. 183/2021

Petiția nr. 1988/15.03.2021

Petentă:

Părți reclamate: - **Direcția Generală de Asistență Socială a mun. Onești**

-

-

Obiect: hărțuire la locul de muncă; supunerea sa la un tratament injust și degradant, la o conduită ostilă, comentarii verbale îndreptate împotriva sa fără nici un motiv temeinic, acțiuni și gesturi de aceeași natură, atingându-i-se demnitatea și integritatea mentală, producându-i la stres și epuizare fizică

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului Onești cu sediul în str. Poștei nr.1, mun. Onești, jud. Bacău, e-mail: office@dgaspcbacau.ro; spas.onesti@yahoo.com

3.

II. Procedura de citare a părților

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 adresa înregistrată sub nr. 1988/22.06.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4746/22.06.2021 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 29.06.2021, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citația petentei și a părților reclamate



...și... au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței, iar citația părții reclamate D.G.A.S. Mun. Onești a fost transmisă cu poșta specială. Citațiile au fost de asemenea transmise părților prin e-mail, existând la dosar dovada transmiterii. Prin citație, petentei i s-a solicitat să indice criteriul de discriminare care conștientizează că a stat la baza presupusei fapte de discriminare precum și probele care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare și/sau hărțuire.

6. La termenul de audieri părțile au fost absente.
7. Procedură legal îndeplinită.
8. Prin adresa înregistrată sub nr. 4714/22.06.2021 petenta a transmis un e-mail prin care susține că în urma desfacerii contractului de muncă se află în tratament cu medicație de la psihiatrie pentru reacție acută de stres situațională. Depune adeverință medicală.
9. Prin adresa înregistrată sub nr. 4780/23.06.2021 partea reclamată D.G.A.S. Onești a solicitat acordarea unui nou termen de audiere, susținând că la data de 29.06.2021 reprezentantul legal al instituției, înlocuitorul acestuia, precum și consilierul juridic se află în concediu de odihnă. De asemenea, partea reclamată susține că termenul acordat pentru întocmirea punctului de vedere este insuficient raportat la volumul documentelor probatorii.
10. Prin adresa înregistrată sub nr. 4782/23.06.2021 partea reclamată D.G.A.S. Onești a depus documente doveditoare cu privire la imposibilitatea de prezentare la termenul de audiere din data de 29.06.2021.
11. Prin adresa înregistrată sub nr. 4825/25.06.2021 petenta a depus note scrise și înscrisuri.
12. Prin adresa înregistrată sub nr. 4852/28.06.2021 petenta a depus în completare note scrise și înscrisuri.
13. Prin adresa înregistrată sub nr. 5390/19.07.2021 partea reclamată D.G.A.S. Onești a depus un punct de vedere, însoțit de înscrisuri (punct de vedere care a fost transmis petentei prin citația nr. 6020/11.08.2021).
14. Prin adresa înregistrată sub nr. 5391/19.07.2021 partea reclamată D.G.A.S. Mun. Onești a depus înscrisuri în completare.
15. Ca urmare a solicitării părților reclamate, în cauză s-a dispus recitarea părților. Prin adresa înregistrată sub nr. 6020/11.08.2021 au fost recitate părțile, pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 06.09.2021, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom.
16. Procedură legal îndeplinită.
17. La termenul de audieri din data de 06.09.2021 părțile nu au fost prezente.
18. Prin adresa înregistrată sub nr. 6652/06.09.2021 petenta a depus Note scrise raportat la punctul de vedere al D.G.A.S. Onești, însoțite de înscrisuri.
19. Prin adresa înregistrată sub nr. 6972/20.09.2021 partea reclamată DGAS Onești a depus o completare a punctului de vedere depus anterior la dosarul cauzei, completare însoțită de înscrisuri.

20. Prin adresa înregistrată sub nr. 7109/23.09.2021 părțile reclamate..... și au depus un punct de vedere, care a fost transmis petentei prin adresa nr. 7392/01.10.2021.
21. Prin adresa înregistrată sub nr. 7392/01.10.2021 s-a comunicat petentei posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate de către părțile reclamateși De asemenea, s-a adus la cunoștința petentei faptul că s-a ridicat din oficiu excepția de vădită necompetență a C.N.C.D. față de aspectele referitoare la modul de organizare/desfășurare a activității Căminului pentru persoane vârstnice Onești pe perioada pandemiei determinate de răspândirea virusului COVID-19 (*autoritatea competentă fiind Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului Onești, Consiliul Local al Municipiului Onești sau instanța de judecată pentru soluționarea unui potențial conflict de muncă*), precum și excepția de vădită necompetență a C.N.C.D. și față de aspecte referitoare la potențiale fapte penale, precum administrarea greșită a medicației beneficiarilor centrului sau alte erori intervenite în activitatea (medicală) a unui asistent medical, competența revenind organelor de cercetare penală.
22. Prin adresa înregistrată sub nr. 7392/01.10.2021 s-a comunicat părților reclamate și posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate de către petentă pe parcursul soluționării petiției.
23. Prin adresa înregistrată sub nr. 8095/27.10.2021 părțile reclamate și au depus concluzii scrise.
24. Prin adresa înregistrată sub nr. 8361/05.11.2021 petenta a transmis un punct de vedere față de excepțiile invocate din oficiu.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

25. Prin petiția înregistrată sub nr. 1988/15.03.2021 petenta, angajată prin concurs din data de 04.11.2019, pe funcția de asistent medical la Căminul pentru persoane vârstnice din Onești, Bacău, susține că îi sunt încălcate drepturile de salariat și angajat, de către colegele sale, și, cu aprobarea tacită a șefei de la creșă și a d-nei de la D.G.A.S. Onești, cu implicarea directă a asistentei sociale (care a semnat pentru aducerea sa în fața comisiei de disciplină fără informare și fără soluționarea plângerii sale privind hărțuirea la locul de muncă).
26. Petenta susține că în unitatea Căminul pentru persoane vârstnice din Onești (cu un număr de 20 de beneficiari ai serviciilor de îngrijire), se lucrează pe ture. Până la angajarea sa, căminul funcționa cu 2 schimburi, ulterior s-a instituit și cel de-al treilea schimb (de noapte), schimb în care a lucrat doar ea, inclusiv toate zilele de duminică.
27. Petenta arată că la momentul angajării sale, la Căminul pentru persoane vârstnice din Onești lucrau 2 asistente medicale (....., cu o vechime de 3 ani în centru și, cu o vechime de 4 ani în centru), 4 infirmiere, 3 bucătărese, un asistent social, un psiholog, 4 agenți de pază, o îngrijitoare permanentă și 3 aduse prin detașare de la creșă, conducerea fiind asigurată prin interimat, până la revenirea șefei, după o perioadă de aproximativ 5 luni, la sfârșitul lunii septembrie 2020.

28. Petenta susține că părțile reclamate și au manipulat diverse persoane, care, în perioada de pandemie s-au perindat prin centru de la creșă, pentru a-i face o imagine negativă în fața șefilor precum că nu corespunde pretențiilor și exigențelor lor în principal pentru că nu a dorit să semneze o petiție împotriva d-nei

29. Petenta susține că în luna aprilie 2020 a adus la cunoștința șefilor săi modul în care era tratată de partea reclamată, susținută inițial de, prin referatul la care nu a primit nici un răspuns de soluționare, fiind considerat o îndrăzneală.

30. Petenta susține că partea reclamată a amenințat-o precum că *"ai să vezi tu cu cine te-ai pus pentru ce ai îndrăznit să faci, că peste mine nu trece nimeni"*, a făcut comentarii rautacioase la adresa sa *"dacă aș fi ca tine m-aș împușca"*, răspândind informații false și denigratoare atât din viața sa personală, de familie, cât și din cea profesională

31. Petenta susține că partea reclamată se ceartă cu toate persoanele din unitate, țipă, urlă, nu vorbește pe un ton normal, controlează activitatea fiecăruia și informează la telefon despre tot ce se întâmplă în unitate, dar cu rea intenție, întocmește referate angajaților.

32. Petenta susține că părțile reclamate au propus o sedință inopinată, cu acordul șefilor, după cele două săptămâni state acasă, cu scopul de a întoarce colegii împotriva sa în momentul revenirii din prima parte de concediu de odihnă. Petenta precizează că s-a aflat într-o situație ingrată, când, în ziua sa liberă, intrând în cabinet, d-na i-a ordonat scoaterea măștii, invocând că nu o aude și nu o vede, deși, fiind în plină pandemie și stare de alertă, masca era obligatorie și nu un accesoriu în spațiile închise. Partea reclamată i-a blocat ușa, baricadând-o în acel spațiu, făcând-o să se simtă ca un captiv, ca un inculpat, în fața celor prezenți. Partea reclamată i-a spus că o să trebuiască să-și vândă garsoniera ca urmare a plângerii de mall-praxis pe care urmează să i-o facă, fiind o anticipare a acțiunilor sale ulterioare de aducere a sa în fața comisiei de disciplină (din răzbunare pentru plecarea....., care o acosta să-i semneze marfa expirată din magazie atunci când se pregătea mâncarea pentru beneficiari); de asemenea,..... a acuzat-o că nu a făcut testare la algocalmin, spunându-i că beneficiarii ar fi putut face șoc anafilactic, acesta fiind un moment penibil care depășește cu mult limitele unei normale colaborări profesionale și ierarhice. Petenta susține că la acea sedință improvizată în care a fost denigrată, ad hoc au fost lansate informații false la adresa sa; împreună cu dr....., părțile reclamate au început denigrarea sa, strângând informații despre activitatea sa la un alt loc de muncă.

33. Petenta arată că toate comportamente de hărțuire morală și psihică descrise mai sus au dus la un climat nefavorabil la locul de muncă și la imposibilitatea comunicării la nivel de activitate, dumneaei fiind izolată cu bună știință. Părțile reclamate împreună cu locțiitoarea șefei (....), au realizat o "informare" în forma scrisă în data de 08.07.2020, prin care i s-au atribuit sarcini pe lângă fișa postului, fără un act adițional, cu scopul de a o izola. Asistentele care se perindau prin unitate aduse de la Creșă (care nu știau ce au de făcut) o sunau pe însă ea nu răspundea la telefon, la un moment dat chiar i s-a interzis să le sune pentru a întreba ceva legat de servicii sau să sune familiile

aparținătoare ale beneficiarilor în cazul nu cunoștea schemele de tratament de la medicii de specialitate pentru medicație proprie (schemele de tratament se tot schimbau, iar căminul nu este o unitate în care se oferă consultații de specialitate).

34. Petenta a fost acuzată că și-a depășit sarcinile de serviciu cu privire la medicamentație, deși dozarea corectă a medicației era stabilită de medic; medicația fiecărui beneficiar era ținută sub cheie, iar în ultimul timp ea nu a mai avut cheia, fiind împiedicată să administreze medicație pentru tensiune și alte boli cardiace sau afecțiuni psihice (o altă cheie a fost ținută acasă la timp de două săptămâni)

35. Pe timpul pandemiei nu a avut acces nici la buletinele beneficiarilor când au fost solicitate fie pentru bancă, fie pentru internare în spital, fie pentru datele pentru poștaș la primirea pensiei de către beneficiari.

36. Petenta susține că asistentele detașate de la Creșă nu faceau nimic, doar scriau raportul și luau o tensiune, iar dumea ei făcea absolut toate celelalte sarcini singură în perioada celor două săptămâni când și s-au suprapus cu concediile, fiind singură cu toate sarcinile, i se aștepta greșeala.

37. Petenta susține că atunci când a rămas singură pe tură, a trebuit să preia toate responsabilitățile specifice impuse în prealabil și pentru cele 2 colege asistente, diferit de cele ale sale. Sarcinile repartizate legate de meniuri nu erau de asistent medical, nefiind nutriționist (la venirea sa în unitate, respectivele sarcini erau împărțite între medic, buătăreasă și asistentă). Cu petenta nu colabora nimeni, nu deținea nici măcar un calculator pentru a lista și afișa meniurile zilnice, fiind plimbată prin alte birouri ca să fie mai ușor la mână lor.

38. Petenta susține că a devenit fără să știe magazioner, având răspundere pe existența mărfii și pe meniuri, deși nu avea nici macar o cheie, acestea fiind ascunse.

39. Se arată că a fost izolată efectiv ca să nu intre în contact cu beneficiarii sau cu colectivul cu care împărțea sarcini comune și nu diferențiate.

40. Petenta susține că a existat și un moment în care sarcinile care reveneau infirmierelor erau trasate ei de către persoane neavizate, deși în unitate erau infirmiere în a căror sarcină eea să schimbe bătrânii și să le ducă pungile de urină, fiind creată o atmosferă de umilire la adresa sa, de bullying, de defaimare, de scădere a stimei de sine, de intimidare și hărțuire psihică, încurajată de d-na

41. Petenta susține că intimidările au trecut la un nivel superior prin dispoziția nr. 282/24.09.2020, prin care a fost invitată la sediul D.G.A.S. Onești în data de 06.10.2020 în fața comisiei de disciplină a instituției, chiar dacă coincidea cu programarea pentru a doua parte a concediului de odihnă neacordat.

42. Petenta susține că deși la acel moment conducerea fusese informată de hărțuirea sa la locul de muncă, cadrele au continuat cu favorizarea bârfelor și discriminării la adresa sa, încurajând acuzațiile, considerate abateri disciplinare. Petenta arată că a întocmit un referat justificativ față de acuzațiile aduse, precizând că hărțuirea sa în unitate datează de aproximativ șase luni. Pe lângă punctul său de vedere, a depus și aprecieri de la fostul loc de muncă, precum și declarația beneficiarului O. precum că nu a fost lovit la cap, așa cum s-a scris.

- 43.** Petenta susține că are un caracter agresiv, de control permanent a tot ce se întâmplă în centru. Aceasta acționează cu viclenie în scop denigrator, prin falsa empatie atrăgând mai multe persoane de partea ei care nu erau implicate în actul medical, neștiind despre ce este vorba; aceasta caută și găsește nod în papură tuturor celor care vin în Centru sau pleacă din cauza ei, perturbând activitatea și relațiile de muncă între colegi, provocând situații care contravin ordinii și disciplinei, încălcând codul deontologic și etic, pentru distragerea atenției de la problemele reale, ale incompetenței acestora, ale slabei educații, că nu are suficientă pregătire pentru a conduce un colectiv.
- 44.** Petenta susține că a avut pe toată perioada un comportament agresiv, amenințător, instigator, a amenințat-o că dacă vine medicul nou nu se știe cine mai rămâne (dr. ... a descoperit că a semnat în locul ei un protocol de dezinfecție a oualor și și-a dat demisia); această persoană tulbură întregul mers al lucrurilor în Centru, însă este susținută de medicul pentru diferite interese.
- 45.** Petenta susține că părțile reclamate, o dădeau afară la schimbarea turei dacă venea mai devreme cu 5 minute, spunând că încă nu începe tura sa, o controla pe tura ei, venind să dea medicația la beneficiari, deși nu era de serviciu, a sunat-o fără să fie la serviciu ca să-i spună că trebuie să administreze medicație la beneficiari, depășindu-și peste măsura atribuțiile, scria rapoartele peste ceea ce scria dumneaei, cu roșu, deși nu era de serviciu, o deranja pe tura dumneaei, o controla fie personal, fie prin alte persoane, acestea ducând la un stres permanent.
- 46.** Prin notele scrise, înregistrate sub nr. 4825/25.06.2021, petenta susține că în perioada 2016 - 2019 a lucrat în Spitalul municipal Onești pe perioadă determinată, a lucrând pe unde era nevoie, ultimul loc de muncă fiind la Pediatrie.
- 47.** Petenta susține că a fost denigrată profesional de către asistenta, care a susținut că dumneaei a avut referate, că nu avea nici măcar principalul și că este incompetentă.
- 48.** Se arată că acuzațiile din decizia de concediere sunt nefondate, insuficient probate și altfel interpretate. În comisia de disciplină a participat d-na de la Creșă, rudă cu una din asistentele de la creșă venite în centru în stare de alertă și d-na J. de la personal, rudă cu o beneficiară.
- 49.** Petenta susține că în luna decembrie 2019 a semnat 2 planificări în aceeași zi și nu a fost informată care variantă a fost aprobată. Partea reclamată a plecat în concediu în luna iulie, deși aceasta nu avea programare, dar petentei nu i s-a aprobat concediu de odihnă în a doua parte a lunii octombrie deoarece cele 2 asistente "șefe" nu au vrut să-i semneze cererea. A făcut cerere de revenire în luna noiembrie pentru concediu de odihnă și tot nu i-au aprobat deși avea programat concediul cu familia.
- 50.** D.G.A.S a purtat-o pe drumuri cu adeverințele greșite, într-o singură lună fiindu-i eliberate 3 adeverințe diferite. I s-a spus că a avut absențe nemotivate și i-a fost trecut și pe fluturașul de salariu zile nelucrate în luna octombrie, deși dumneaei se afla în concediu medical.
- 51.** Petenta susține că d-na și-a adus 2 rude în timp de pandemie fără examen, iar după 6 luni le-a scos posturile la concurs doar lor, deși în aceeași perioadă au fost mai

mulți angajați fără examen în unitate (agentul de pază și o asistentă medicală), iar în lipsa șefei, asistent social a stabilit noi reguli, chiar dacă fișa postului este la fel pentru toate asistentele, petentei i-a dat alte sarcini cu scopul de a nu mai veni în contact cu beneficiarii și de a greși.

52. În ceea ce o privește pe partea reclamată....., petenta susține că i-a falsificat semnătura cu codurile scrise greșit pe cutia de deșeuri (nu era de serviciu când a primit cutiile) cu scopul de a primi dumneaei amendă în cazul unui control. În izolare, când i-a predat tura, i-a lăsat majoritatea schemelor beneficiarilor greșite, fiind nevoită să sune medicii de familie iar la preluarea turei, a găsit medicamente puse greșit, doza dublă, nu știa denumirea medicamentelor (în loc de oximetru, scria oscilonetru sau în loc de Hepatrombin, scria Hepathromin, în loc de DexaTrobom scria Dexatrobim). De asemenea, a scos-o afara din cabinet când au fost împreună de noapte, spunând că este obosită pentru că a fost în tura de noapte și cu o seara înainte, iar într-o seară i-a pus o pastilă în plus într-un organizator al unei beneficiare ca să pară că a pus-o dumneaei greșit.

53. Se arată că partea reclamatăs-a asociat cu asistenta și i-a făcut Procesul verbal din 17.09.20, unde au scris lucruri neadevărate și false, scenarii improvizate cu scopul de a o denigra și a scăpa de ea deoarece reprezenta o amenințare pentru ele. În data de 03.08.2020 a lăsat un beneficiar bolnav în stare foarte gravă, care a fost externat de la Spitalul Moinești, dependent de oxigen, cu multiple comorbidități, singur, nesupravegheat de un cadru medical, fără oxigen o ora și jumătate; dumneaei a preluat preluat tura la ora 22 și a supravegheat toată noaptea beneficiarul, însă a fost acuzată ca nu l-a supravegheat și că starea sa s-a înrăutățit din cauza dumneaei.

54. Petenta menționează că după izolare a plecat acasă cu cheia de la dulapul cu buletinele beneficiarilor și timp de 2 săptămâni dumneaei nu am avut acces la buletinele lor pentru internări, pensii. De asemenea i-a încuiat dulapul cu medicația beneficiarilor și ca urmare nu a avut acces la pastile pentru tensiunea arterială; a anunțat șefa (asistent social.....) și a scris în raportul de tură, dar șefa i-a scris cu roșu sa nu mai scrie „nimicuri” în raport.

55. În ceea ce o privește pe asistenta medicală, petenta susține că aceasta este o persoană agresivă, a vrut să sară la bătaie când a fost împreună cu aceasta în izolare pe tură, a dat medicamente în tura dumneaei unor beneficiari fără a avea rețetă și a amenințat-o că *“o sa vezi ce pățești, cu cine te-ai pus”* pentru că a scris în caietul cu incidente ce a făcut. Aceasta s-a asociat cu asistenta medicală cu scopul de a o denigra, spunând că are referate în spitalul unde a lucrat. Față de beneficiari are un comportament neadecvat, țipa la ei, a numit-o “nebună” pe o beneficiară, l-a numit “prost” pe fiul unui beneficiar, etc. De asemenea, pleca în timpul serviciului să-și ia fetele de la școală, având susținere la conducere, o controla din timpul liber, trimițându-i mesaje cu ce medicamente să dea beneficiarilor, era pusă mereu pe scandal și nu vroia să-i predea tura, nu s-a conformat să-i pună o perfuzie beneficiarei, deși aceasta avea indicație medicală de perfuzie în lipsa hidratării, fiind mai comod să sune la 112; lăsa medicație

lipsă în organizatoarele bătrânilor, scria condica de medicamente lăsând la latitudinea farmacistei să ghicească gramajul, condica parafată de medic.

56. Prin concluziile scrise, înregistrate sub nr. 6652/06.06.2021, față de completările scrise ale DGAS Onești, petenta susține că perioada de timp la care se referă în petiție este martie 2020-31 decembrie 2020, iar criteriile de discriminare care au stat la baza petiției sale privesc supunerea sa la un tratament injust și degradant, la o conduită ostilă, la comentarii verbale îndreptate împotriva sa fără nici un motiv temeinic, la acțiuni și gesturi de aceeași natură, atingându-i-se demnitatea și integritatea mentală, producându-i la stres și epuizare fizică. În această perioadă, majoritatea timpului de lucru a fost "de noapte" și în multe duminici, fără ca activitatea să îi fie coordonată de un cadru calificat.

57. Cu privire la un document semnat de către o persoană care nu are rol de conducere la în ziua de 08 iulie 2020 (document despre care conducerea DGAS Onești nu are cunoștință), acest document este o prelungire a fișei postului, fără relevanță atâta timp cât aceste atribuții erau deja în fișa postului; petentei i-au fost atribuite sarcini în plus față de cele ale colegelor sale; de asemenea pe baza acestui document a fost cercetată disciplinar pentru "nerespectarea" atribuțiilor specifice; de altfel pe baza acestui document alte colege au întocmit un referat (8131/17.09.2021) în care i-au fost aduse anumite acuze.

58. Referitor la drepturile angajatorului, acesta avea și obligația de a da răspuns la sesizările sale (2958/28.04.2020, 8713/06.10.2020 și o sesizare trimisă în format electronic din 14.12.2020).

59. Referitor la întocmirea meniurilor, nu este vorba de nutriționist, ci de faptul că nu a avut posibilitatea de a folosi baza de date din motive imputabile colegilor (calculator parolat, caiet rețetar incuiat). De asemenea, deși se precizează că în fișele de post ale asistenelor medicale atribuțiile sunt similare, celelalte asistente nu semnav documentele aferente servirii mesei.

60. Petenta susține că în urma desfacerii contractului de muncă, având nevoie de anumite documente, a primit în prima faza unele care nu erau conforme cu realitatea (absențe nemotivate, zile nelucrătoare, neefectuarea normei de muncă).

61. Petenta depune înscrisuri.

62. Prin adresa înregistrată sub nr. 8361/05.11.2021 petenta a solicitat respingerea excepțiilor invocate din oficiu.

Sușinerile părții reclamate Direcția Generală de Asistență Socială Onești

63. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 5390/19.07.2021 partea reclamată precizează că, ținând cont de faptul că petenta nu face trimitere la o anumită perioadă de timp, se va analiza întreaga perioadă în care și-a desfășurat activitatea în cadrul instituției, respectiv noiembrie 2019 - decembrie 2020. Se arată astfel că petenta, începând cu data de 04.11.2019, a fost încadrată în funcția contractuală de asistent medical, gradația 4, la Căminul pentru persoane vârstnice din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială, în baza contractului de muncă numărul 6117 /04.11.2019, având

același program de lucru ca toate celelalte asistente medicale din cadrul Căminului. Se arată că este falsă afirmația petentei precum că cum că la angajarea sa s-a instituit și cel de al treilea schimb și că doar dumneaei a lucrat schimb de noapte deoarece celelalte nu doreau să facă și schimb de noapte, lucrând inclusiv toate duminicile, dovadă stau pontajele atașate, întocmite în baza condiției de prezență cu orele înregistrate sub semnătură de toți angajații, respectând, astfel, prevederile articolului 119 din Codul Muncii, actualizat. Prin pontajele atașate în care sunt 3 (trei) asistente medicale la momentul angajării (., ., .), se infirmă și afirmația petentei precum că erau doar două asistente în Centru la momentul angajării sale (a se vedea dispoziția de angajare a asistentei medicale)

64. Conform extrasului din statul de funcții valabil în septembrie 2019, în structura de personal din cadrul Căminului se regăsesc 2 posturi de îngrijitoare, ambele permanente și ocupate, nefiind vorba de 4 îngrijitoare. Personalul angajat fără concurs și-a început activitatea în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială, la diverse puncte de lucru, printre care și Cămin, în contextul generat de dinamica evoluției situației epidemiologice naționale determinată de răspândirea coronavirusului SARS - CoV-2, când, conform prevederilor art. 27 alin (1) din Legea 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (*„Instituțiile și autoritățile publice pot angaja personal fără concurs (...), pentru o durată determinată, ce nu poate depăși 30 de zile de la data încetării stării de alertă”*); în perioada respectivă, D.G.A.S. a demarat procedura de angajare fără concurs pe perioadă determinată pentru următoarele posturi vacante: în cadrul Căminului, medic primar, agent pază, asistent medical, infirmier, administrator, bucătar; în cadrul Creșei Onești, infirmier; în cadrul Cabinetelor Medicale Școlare, medic primar, medic, asistent medical.

65. Căminul pentru Persoane Vârstnice are un singur post de conducere, respectiv șef de centru, iar în perioada de activitate a petentei în cadrul instituției, acesta se afla în subordinea d-nei B. - director executiv, respectiv a d-nei - director general; d-na este angajată în postul de asistent social, d-na P. este angajată în funcția de psiholog, iar d-na este angajată la Cresa din Onești în funcția de Coordonator personal de specialitate. Întreg personalul de la Creșă a fost redistribuit (și nu „s-au perindat prin Centru”, astfel cum eronat pretinde petenta) către Căminul pentru Persoane Vârstnice, în baza prevederilor art. 1 (V) din H.C.L. nr. 64/18.03.2020 privind unele măsuri pentru prevenirea răspândirii COVID-19, la nivelul Direcției Generale de Asistență Socială Onești, ca urmare a declarării stării de urgență pe teritoriul României, coroborată cu H.C.L.S.U. nr. 14/15.05.2020 privind punerea în aplicare a Hotărârii Comitetului Național Pentru Situații de Urgență nr. 24/14.05.2020, mobilitatea acestuia fiind un drept al angajatorului prevăzut în Codul Administrativ și în Codul Muncii pentru asigurarea continuității activității.

66. Se arată că în data de 20.04.2020, petenta a depus la registratura Direcției Generale de Asistență Socială Onești, o solicitare prin care se dorea eliberarea unei adeverințe din care să rezulte că în ultimii 2 ani nu a avut raporturi de muncă cu unitate.

67. Referitor la afirmația ". . (....) *face referate la toți, având acceptul și susținerea șefei de la Creșă – d-na ..*", în cadrul D.G.A.S. Onești, personalul de execuție are calitatea de a întocmi doar referate de necesitate și nu referate privind atitudinea și comportamentul colegilor, această atribuție revenind exclusiv personalului de conducere; personalul de execuție are posibilitatea de a întocmi doar sesizări cu privire la eventuale deficiențe din cadrul Căminului, iar în perioada de activitate a petentei a fost înregistrată o astfel de sesizare și nu un referat, așa cum precizează petenta.

68. Conducerea DGAS Onești nu are cunoștințe despre ședința inopinată la care face referire petenta, de asemenea, neputând fi identificată nici informarea din data de 08.07.2020 și nici anexa la care se face referire în petiție.

69. Legat de întocmirea meniurilor de către petentă, neavând „calitate de nutriționist”, această atribuție (comună tuturor asistentelor medicale din cadrul Căminului) a fost asumată de către petentă prin fișa de post de care a luat la cunoștință, atât în momentul participării la concursul pentru ocuparea postului vacant de asistent medical în cadrul Căminului, cât și ulterior, prin semnarea acesteia la momentul angajării, ce se regăsește atașată; la cabinetul medical al Căminului se află în dotare un calculator și o imprimantă, astfel că este falsă afirmația petentei precum că „*nu dețineam nici măcar un calculator pentru a lista și afișa meniurile zilnice, eram foită prin alte birouri ca să fiu mai ușor la mâna lor*”. Din fișele de post ale tuturor asistentelor medicale din cadrul Căminului rezultă faptul că atribuțiile sunt similare, infirmând astfel acuzația petentei precum că „*trebuia să avem sarcini comune și nu diferențiate*”, în plus, conform art. 40 (1) din Codul Muncii, angajatorul are dreptul să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii.

70. În cadrul Direcției Generale de Asistență Socială Onești nu a fost înregistrată nicio sesizare cu privire la activitatea asistentelor medicale redistribuite de la Creșă, singura nemulțumită de activitatea acestora fiind doar petenta, aspect adus pentru prima dată la cunoștința conducerii prin sesizarea către CNCD. Se arată că toate documentele intrate în instituție sunt redistribuite de directorul general către compartimentele de specialitate în funcție de specific, regim care s-ar fi aplicat și plângerilor petentei.

71. Acuzațiile angajării unei „*asistente fără concurs, rudă cu d-na...*” este nefondată, neargumentată și aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanei la care face referire, cât și instituției pe care aceasta o reprezintă, întrucât nu există grade de rudenie între directorul executiv și nicio asistentă medicală din Direcția Generală de Asistență Socială.

72. Partea reclamată precizează că obiectul Dispoziției nr. 282/24.09.2020 este constituirea comisiei de disciplină pentru efectuarea cercetării disciplinare petentei și nu invitația acesteia la sediul D.G.A.S., aceasta efectuându-se prin comunicarea nr. 8544/30.09.2020. Legat de acest aspect, nu se justifică termenii folosiți de către petentă, respectiv „*intimidare și hărțuire la locul de muncă*”, întrucât convocarea unei comisii de disciplină reprezintă prerogativa angajatorului, conform prevederilor art. 247 din Codul Muncii.

73. Conform programării anuale a concediilor de odihnă nr. 7730/12.12.2019, pentru anul 2020, înaintată de șef cămin – ..., avizată și aprobată în ordine ierarhică, fără mențiuni sau obiecții, petenta a solicitat concediu de odihnă în următoarele perioade: începând cu data de 10 iulie, un nr. de 11 zile (efectuat), în baza cererii de concediu de odihnă 5140/01.07.2020; începând cu data de 15 octombrie, un nr. de 14 zile (concediul de odihnă nu a fost efectuat din motive justificate, neimputabile angajatorului sau angajatului, pentru incapacitatea temporară de muncă începând cu data de 02.10.2020); prin adresa nr. 9.314/23.10.2020, petentei i-a fost adus la cunoștință faptul că incapacitatea temporară de muncă nu i-a afectat dreptul sau numărul de zile ale concediului de odihnă anual, cu respectarea prevederilor art. 145 alin. (6) din Codul Muncii.

74. În privința demisiilor .. și .., acestea nu au fost determinate de comportamentul vreunui coleg. Doamna .. și-a prezentat demisia în urma oportunității schimbării locului de muncă, aceasta participând și fiind admisă la un concurs în cadrul Spitalului Municipal Onești. Lipsa din activitate a „d-nei .. pe o perioadă de 5 luni”, respectiv aprilie - septembrie 2020, a fost cauzată de probleme medicale, conform certificatelor medicale depuse la sediul instituției, iar petenta nu are nicio calitate în a contesta deciziile medicale prezentate.

75. În concluzie, partea reclamată susține că în petiția sa petenta manifestă o permanentă incoerență, exprimare deficitară, fiind greu de identificat cu exactitate care sunt persoanele considerate responsabile pentru provocarea de prejudicii morale pe motiv că a fost împiedicată să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, întrucât din petiție rezultă că întregul colectiv de la Cămin, de la Creșă și inclusiv managementul Direcției Generale de Asistență Socială, i-a fost potrivnic, fiind angajați prin „pile”. În plus, partea reclamată arată că petenta aduce acuzații jignitoare, ofensatoare, cu titlu gratuit, neargumentate, lipsite de probe, la adresa colegilor precum și a conducerii instituției, fiind greu de înțeles dorința petentei de a reveni în mijlocul unui colectiv pe care îl contestă cu atâta înverșunare, în acest sens depunând acțiune în instanță pentru anularea dispoziției de concediere.

76. În ceea ce privește angajatele .. și .., considerate principalele vinovate din punctul de vedere al petentei, partea reclamată susține că, în întreaga lor activitate, acestea au avut o conduită ireproșabilă, au fost oneste și loiale scopului și obiectivelor instituției, având o atitudine demnă, civilizată, decentă în îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, fapt confirmat și de șeful de centru prin fișele de evaluare anuale.

77. Partea reclamată atașază înscrisuri.

78. Prin completarea punctului de vedere depus anterior la dosarul cauzei (completare înregistrată sub nr. 6972/20.09.2021) partea reclamată, analizând documentele depuse de petentă, transmise către DGAS Onești, susține că scrisorile de recomandare, scrisoarea medicală a unui membru din familie nu fac obiectul prezentei cauze. Toate referirile la documentele (mare parte din cele depuse neavând caracter oficial prin lipsa semnăturii sau/și a înregistrării oficiale) ce au ca subiect decizia de concediere, respectiv comisia de disciplină în baza căreia s-a întocmit dispoziția de încetare a contractului de

muncă, urmează a fi analizate și rămân în pronunțarea instanțelor de judecată în dosarul nr. 120/110/2021 aflat pe rol la Tribunalul Bacău, nefacând obiectul prezentei cauze.

79. De asemenea, acuzațiile, respectiv documentele referitoare la încălcarea dreptului la concediu de odihnă, sunt nefondate, fapt care rezultă din răspunsul angajatorului precum și din conversația avută cu directorul executiv pe această temă în care petenta își prezintă scuzele, recunoscând că a greșit și totodată apreciind faptul că nu regăsește atitudine discriminatorie la directorul executiv.

80. „*procesul verbal făcut de cele 2 asistente .. și...()*” reprezintă de fapt sesizarea depusă la comisia de disciplină, fiind evident faptul că petenta se află într-o mare confuzie privind identificarea documentelor pe care își sprijină susținerile sau, mai grav, încearcă să ducă în eroare Colegiul Director al C.N.C.D. ce urmează a soluționa petiția. E-mailul având subiect „*Doc.2957/28.04 către D.G.A.S*” cu atașamentul denumit “Domnule director”, nu poate fi luat în considerare întrucât nu se poate identifica destinatarul, nu este semnat, nu este datat, nu este înregistrat, prezentând doar aspect de ciornă.

81. În plus, partea reclamată susține că personalul Căminului pentru Persoane Vârstnice a fost izolat preventiv la locul de muncă, conform Ordonanței militare nr.8/2020, în ture de câte 14 zile, prin rotație, iar la sfârșitul fiecărui ciclu de carantinare, au avut loc ședințe telefonice la care au participat: directorul general al D.G.A.S., directorul executiv al DGAS, asistentul social/psihologul, și individual fiecare salariat carantinat; în urma acestor ședințe, întreg personalul a apreciat carantinarea ca desfășurându-se fără incidente sau probleme de altă natură.

82. Se arată că în baza sesizării petentei a fost efectuat control tematic al organului abilitat cu funcție de control, respectiv ITM, și nu a fost constatat vreo neregulă în respectarea prevederilor legale aflate în vigoare, așa cum reiese din procesul verbal de control.

83. Se susține că petenta a dovedit că, pe tot parcursul activității desfășurate în cadrul Căminului de persoane vârstnice, nu a reușit să se integreze în colectivul la adresa căruia nu a conținut în a le aduce diverse acuze.

Susținerile părții reclamate .., asistent medical

84. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7109/23.09.2021 partea reclamată susține că reclamațiile făcute de petentă sunt nefondate din următoarele motive:

- nu s-a asociat cu nimeni;
- a avut medic șef Centru (a plecat din martie) și ori de câte ori au fost probleme, le-a adus la cunoștința șefilor ierarhici despre starea de sănătate a beneficiarilor;
- este neadeverată afirmația petentei precum că numai aceasta făcea "toată treaba" și că numai aceasta făcea schimbul 3;
- este neadeverată afirmația petentei precum că dumneaei nu o lasa să facă nimic;
- este neadeverată afirmația petentei precum că nu a putut merge în concediu de odihnă din cauza sa (dumneaei a avut prima tranșă de concediu de odihnă în luna ianuarie, în vacanța intersemestrială la copii 2020, iar a doua tranșă începând cu data de 30.07.2020);

- nu a denigrat pe nimeni din personal, nici pe cel din Cămin, nici pe colegele detașate de la Creșă;
- nu a fost rău intenționată față de petentă, nu a izolat-o și a colaborat cu aceasta: i-a răspuns petentei la telefon ori de câte ori o suna și îi cerea ajutorul din timpul său liber, a dublat-o (atât dumneaei, cât și colegele detașate de la Creșă) pentru a putea fi supravegheată;
- într-una din zile, aflându-se în aceeași tură, în timp ce dumneaei puneă medicamente la beneficiara . . . , petenta i-a spus *"aș lua un anxiar de la un bătrân"*; întrebând-o *"de ce? cum sa iei anxiar?"*, aceasta i-a răspuns: *"așa, mă simt neliniștită"* (nu cunoaște dacă a luat sau nu, nu a stat să o supravegheze);
- înainte de starea de urgență, în ziua respectivă, pe tura de zi (07-19), fiind de serviciu cu as. med. . . (detașată de la creșă), a primit ca sarcină de serviciu să facă proces de încetare a serviciilor sociale la beneficiarii (la momentul respectiv fiind aprox. 30 de beneficiari); a sunat-o pe as. med. . . , care a venit de acasă pentru a ajuta să numere toată medicația, să întocmească acte medicale (bilete pt fiecare beneficiar care plecau acasă sau în alte centre); în seara respectivă a sunat-o petenta și a întrebat-o ce este de făcut pentru a doua zi și ca urmare a stat în telefon aprox 20 min. pentru a-i explica, iar la sfârșitul conversației aceasta i-a spus că nu a înțeles nimic; după acest moment nu a mai răspuns la telefon pentru a nu mai fi pusă în postura de a-i explica de mai multe ori același lucru;
- în starea de urgență angajații au fost împărțiți în 2 tranșe a câte 2 săptămâni, dumneaei intrând în tranșa 2 din 24.04.2020; în toată perioada celor 2 săptămâni a ținut legătura cu aparținătorii; în data de 07.05.2020 a primit scrisoare medicală pentru ... – psihiatrie, eliberată de dr. .. cu următoarea medicație: LEPONEX 0-0-2 (doctorul transmițându-i verbal ca tratamentul să înceapă progresiv 2,3 zile cu 1 tb/zi, apoi 2,3 zile cu 1+1/2 tb./seara, urmând ca la final să se administreze 2 tb./seara), MEMANTINA 10mg 0-0-2, TRIAPIDAL 1/2 -0-1/2, indicațiile medicului fiind notate de dumneaei în raportul de tură, în registrul de evidență a medicației, cu bilețul în dreptul cutiei cu medicamente a beneficiarei și ca urmare a modificat schema de tratament cu medicamentele noi și i-a predat petentei tura fără probleme, starea beneficiarilor fiind bună (excepție făcând d-na .); ajungând acasă i-a sunat telefonul, dar fiind petenta nu i-a răspuns; C. M. are tratament de diabet, scrisoare medicală eliberată de dr. . pentru SIOFOR 1000 mg 1/2 -1/2 - 1/2, tratament care s-a administrat tot timpul conform scrisorii medicale;
- la preluarea turei de la petentă în data de 22.05.2020, tura de noapte, a preluat beneficiarii într-o stare generală deteriorată, medicația nu era pusă în organizatoare, fiind împrăștiată prin dulap; beneficiara . . avea mâna dreaptă cu edem, echimoză, deformarea regiunii, timorată, fiind consultată la clinica Antares în 28.05.2020, la dr. . . , conform copiei după examinare (a se vedea raportul turei din data de 30.05.2020, anexat); a adus la cunoștința d-nei .. situația respectivă și a rugat-o (atât dumneaei, cât și celelalte colege) să stea de vorbă cu petenta; în cadrul discuției dumneaei a vorbit frumos cu petenta, nu a jignit-o, doar a întrebat-o dacă este normal și firesc cum i-a predat tura, aceasta

spunându-i că nu a avut timp, recunoscând faptul că a greșit; nu este adevărată acuzație petentei precum că respectiva discuție ar fi fost plănuită.

85. Se precizează că nu a răs nimeni de petentă, nu a izolat-o nimeni, nu a obligat-o nimeni să semneze nimic împotriva nimănui, nu a ascuns nimeni nimic (meniuri, cheile de la dulapul cu buletine au fost tot timpul în cămin, acte medicale sau rapoarte de tură), nu i-a reproșat nimeni că are vechime, că are principalul. În tura de noapte la care face referire petenta evenimentele s-au derulat altfel decât au fost relatate, în realitate dumneaei a schimbat-o pe .. la ora 19 (care fusese tura de zi) și nu a știut că va fi cu petenta pe tură (fusese și cu o seară înainte tot schimbul 3). Petenta a venit în cabinet întrebând-o unde va sta dumneaei, iar dumneaei i-a răspuns că va sta în cabinet. Petenta s-a apucat să pună medicația beneficiarilor și a început cu bărbății, întrebând-o cu această ocazie dacă lui ... îi dă Acupro (i-a răspuns că dumneaei nu este medic ca să îi dea dumneaei vreun medicament). Petenta a pus medicația și la femei, dumneaei observând că ... avea greșită medicația (pe schema 1-0-1, în loc de 1 tb de leridip avea 2 tb), motiv pentru care a luat organizatorul cu medicamente și s-a dus în camera alăturată pentru a o întreba pe petentă de ce a pus câte 2 tb, aceasta răspunzându-i că nu ea a pus. Ulterior petenta a venit în cabinet și a ironizat-o, spunându-i să o verifice dacă tot a început cu ..., restul turei la schimbul 3 petenta a stat până dimineața cu ușa închisă la cabinet.

86. În data de 03.07.2020 a fost tura de zi (10:30-18:30). Fiind sunată de către paznicul ... că a revenit în Centru beneficiarul ..., a revenit la serviciu și l-a preluat pe beneficiar într-o stare generală influențată, notând în raportul de tură toate informațiile cu privire la starea de sănătate și a anunțat-o pe as. social ... iar cu ajutorul infirmierei ... i-a făcut toaleta; petenta afirmă că l-a monitorizat din ora în oră, dar în raportul de tură nu scrie nimic.

87. În data de 02.07.2020 a fost în tura de zi; ... a fost externată de la spitalul Moinești și adusă în centru, fiind preluată de dumneaei; a notat în raportul de tură toate informațiile după actele medicale eliberate; în noua schemă de tratament eliberată de la Spitalul Moinești nu este trecut TEOTARD (a se vedea raportul turei, atașat); .. a fost diagnosticat cu diabet în luna august 2020, în urma consultului la cabinetul de diabet și are tratament corespunzător bolii; ... este în evidență la Spitalul Moinești cu tratament pentru prostată, având scrisoare medicală eliberată pentru OmicTocas 1tb/zi, seara ora 20, Struviren 1 tb-dimineța și 1 tb sera la ora 20;

88. Se precizează că petenta a sunat de nenumărate ori medicii de familie pentru că nu știa cum se administrează medicația beneficiarilor, în condițiile în care nici un beneficiar nu are scrisori medicale expirate. Acesta a administrat tratamentul beneficiarilor conform scrisorilor medicale (care se reînnoiau la timp pentru a putea fi eliberate rețetele medicale de la medicii de familie), schemele de tratament fiind întocmite conform scrisorilor medicale și modificate ori de câte ori medicul specialist adăuga sau retrăgea un medicament din scrisoarea medicală.

89. În final partea reclamată susține că și-a făcut datoria de asistent medical, a respectat fișa postului, graficul de lucru, a respectat medicul (pe perioada cât a avut

medic în centru), șeful ierarhic și colegii, nu am jignit pe nici un coleg, cu atât mai puțin pe petentă, nu a discriminat pe nimeni. Totodată partea reclamată susține că a fost decizia dumneaei de a nu-i mai răspunde petentei la telefon.

Sușținerile părții reclamate....., asistent medical

90. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 7109/23.09.2021 partea reclamată susține că reclamațiile făcute de petentă sunt nefondate, având în vedere că a fost respectat graficul de lucru întocmit de instituție.

91. În ceea ce privește afirmația petentei precum că a făcut schimbul de noapte și a lucrat toate duminicile este falsă, dovadă fiind ponjele, graficele de lucru și condica de prezență întocmite respectând legislația în vigoare și norma de lucru. Încă de la începutul angajării sale a știut exact care este specificul acestui serviciu și că va lucra în echipă, având o colaborare ireproșabilă cu tot personalul căminului; mai mult decât atât, și-a arătat disponibilitatea ori de câte ori a fost solicitată.

92. Printre sarcinile din fișa postului se numără și dozare și administrare tratament medical, lucru pe care l-a respectat întocmai conform prescripțiilor medicale de la medicii specialiști sau de familie; nu a administrat medicație fără recomandare medicală în afara schemei de tratament niciunui rezident.

93. A stat în izolare la locul de muncă alături de petentă, care i-a condiționat accesul în cabinet punând program pe ușa cabinetului (solicitându-i să nu intre câtă vreme se afla acolo).

94. Se precizează că perioada de restricții și mai ales cea de izolare în cămin nu a făcut-o pe petentă nici mai responsabilă nici mai atentă la nevoile rezidenților; spre ex, după perioada de izolare la domiciliul de 14 zile, revenind în cămin pentru încă 14 zile, a preluat-o pe ... cu fractură antebrăț drept cominutivă, fractură neglijată de mai multe zile, fapt consemnat de medicul ortoped în momentul consultului de specialitate realizat; ..., rezident, prezenta contuzie la cap și genunchi; ... prezenta echimoze în urma unor căzături; la verificarea organizatoarelor, majoritatea erau goale sau cu medicamente neconforme cu scrisorile medicale ale rezidenților.

95. În luna iulie 2020, fiind în tură de zi (tura de noapte fiind realizată de petentă), l-a preluat pe ... în comă de gr. III (fapt dovedit de doc. medicale de la ambulanță) în condițiile în care petenta a notat în raportul de tură că beneficiarul a reușit chiar să și mănânce, că i-a administrat oxigen și că l-a monitorizat, lasându-l domind; rezidentul a fost preluat imediat de Serviciul de Urgență și internat la Sp. Onești. A preluat deseori ture cu beneficiari agitați, cu probleme grave cardiace, beneficiari cărora nu le-a fost administrat la timp tratamentul vital anticoagulant, fapte consemnate în rapoartele de tură.

96. Partea reclamată arată că dulapurile cu medicamente nu sunt închise, doar medicația de psihiatrie a fost pusă de medic sub cheie iar la dosarele rezidenților existau copii ale actelor lor personale și medicale suficiente pentru internări în spital sau alte demersuri realizate de cămin. De asemenea, preluarea pensiilor rezidenților de la oficiantul poștal nu era în sarcina cadrelor medicale.

97. Partea reclamată susține că petenta manifesta o permanentă incoerență, fiind foarte greu de înțeles de către toți colegii și chiar de conducerea instituției. S-a încercat în nenumărate rânduri integrarea petentei în colectivul de la locul de muncă, aceasta fiind îndrumată și ajutată (însă petenta se considera nou venită și în luna mai 2020, deși era angajată încă din luna noiembrie 2019).

98. În final partea reclamată susține că pe toată perioada desfășurării activității sale profesionale în cadrul căminului nu a avut niciun incident de niciun fel cu rezidenții sau colegii, a fost și este loială instituției, s-a implicat în activitățile și demersurile ce au vizat bunăstarea rezidenților (*programări la controale de specialitate, sau la medicii de familie, ridicare de rețete medicale, etc*) și îmbunătățirea calității vieții acestora, a colaborat bine cu toți colegii, a lucrat în echipă și s-a preocupat de perfecționarea continuă în calitatea de asistent medical.

IV. Cadrul legal aplicabil

99. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(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 - 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.”

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.”

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.”

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

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 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.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a 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.”

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

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 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. 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."

V. Motivele de fapt și de drept

100. 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 Procedura Internă 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*”.

101. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul director urmează a analiza excepțiile invocate din oficiu.

102. Astfel, în ceea ce privește excepția de vădită necompetență a C.N.C.D. față de aspectele referitoare la modul de organizare/desfășurare a activității Căminului pentru persoane vârstnice Onești pe perioada pandemiei determinate de răspândirea virusului COVID-19, invocată din oficiu, Colegiul director al CNCD constată că fiind vorba de soluționarea unui potențial conflict de muncă, autoritatea competentă a soluționa aceste aspecte este Direcția Generală de Asistență Socială a Municipiului Onești, Consiliul Local al Municipiului Onești sau instanța de judecată, motiv pentru care urmează a o admite.

103. De asemenea, în privința excepția de vădită necompetență a C.N.C.D. și față de aspecte referitoare la potențiale fapte penale, precum administrarea greșită a medicamentăriei beneficiarilor centrului sau alte erori intervenite în activitatea (medicală) a unui asistent medical, Colegiul director luând în considerare respectarea drepturilor cetățenilor, apreciază că legiuitorul a incriminat purtarea abuzivă și abuzul în serviciu ca fapte prevăzute și sancționate de legea penală. Astfel, urmează a admite excepția de necompetență, fiind vorba despre posibile fapte penale, competența de investigare revenind organelor de cercetare penală.

104. 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.

105. 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.

106. În fapt, Colegiul Director reține faptul că petenta critică aspete referitoare la modul de organizare și desfășurare a activității Căminului pentru persoane vârstnice Onești pe perioada pandemiei determinate de răspândirea virusului COVID-19.

107. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele/ comportamentele sesizate de către petentă și săvârșite de către părțile reclamate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire la locul de muncă.

108. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

109. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. (1), și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a

drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

110. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

111. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

112. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art. 1 alin. 2 prevede că „*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...) art. 2 alin. 1(...) restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, (...)*”, precum și *Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, (...)."*

113. 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.*

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

115. 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”.

116. 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.

117. “¹Interpretarea 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 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)”

118. 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,

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

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.

119. 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).

120. 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 Europeană 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 pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați 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 Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

121. 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 Feryin NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen 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 applicant 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).

122. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosar, constată că în privința comportamentelor, presupuselor fapte de hărțuire, reclamate de către petentă, 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.** Admite excepția de vădită incompetență a C.N.C.D. față de aspectele referitoare la modul de organizare/desfășurare a activității Căminului pentru persoane vârstnice Onești pe perioada pandemiei determinate de răspândirea virusului COVID-19 conform art. 28-32 din ***Proceura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor***;
- 2.** Admite excepția de vădită incompetență a C.N.C.D. față de aspecte referitoare la potențiale fapte penale, precum administrarea greșită a medicamentației beneficiarilor centrului sau alte erori intervenite în activitatea (medicală) a unui asistent medical, competența revenind organelor de cercetare penală conform art. 28-32 din ***Proceura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor***;
- 3.** Pe fond, faptele de hărțuire nu se confirmă conform art. 20 alin. 6 din ***O.G. nr. 137/2000***;
- 4.** O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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, 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 – Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

**Redactată și motivată: C. O./ F.L.I./ I.H.
Data redactării: 17.04.2024**

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

